Piette
PROGRAMA DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS SOBRE TECNOLOGÍA, TRABAJO Y EMPLEO

Saavedra 15 P.B.
1083 Capital Federal
tel. 4953 7651 - fax 4953 9853
E-mail: postmast@piette.edu.ar

Dirección postal:
Casilla de Correo 950 - Correo Central
1000 - Buenos Aires

Organizan:

Piette

- Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (CEIL-PIETTE del CONICET),
- Centro de Estudios Avanzados de la Universidad de Buenos Aires, Programa de Posgrado en Ciencias Sociales del Trabajo,
- Asociación "Trabajo y Sociedad"
- Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires
- Centre de Recherches et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL, URM CNRS-Univ. París III),

Auspician:

- Centro de Altos Estudios Franco-Argentino de la UBA
- Programa del Area de Investigaciones sobre Trabajo

Dr. Christian Bessy

Economista, investigador del Centre d'Etudes de l'Emploi de París

SEMINARIO INTENSIVO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones y mercado de trabajo

DOCUMENTO DE TRABAJO

1 al 4 de noviembre de 1999

Centro de Altos Estudios Franco-Argentino

Piette
PROGRAMA DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS SOBRE TECNOLOGÍA, TRABAJO Y EMPLEO

El PIETTE tiene sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) del CONICET y trabaja en estrecha colaboración con el Centre de Recherche et Documentation sur l'Amérique Latine (CREDAL) URA Nº 111 au CNRS.

Supervisión técnica: Julio C. Neffa

Corrección: Graciela Torrecillas

Traducción, diseño y diagramación: Irene Brousse

Octubre 1999

El Programa P I E T T E , con sede en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) fue creado oficialmente el 19 de mayo de 1992, mediante Resolución del Directorio del CONICET, N° 594/92. El actual Director es el Dr. Julio César Neffa, Investigador Principal del CONICET en el CEIL y del CNRS en el CREDAL (Centre de Recherches et Documentation sur l' Amérique Latine, URA N° 111 au CNRS, Universidad de París III).

El Programa concentra su actividad en el estudio sistémico de las interrelaciones generadas entre las innovaciones tecnológicas -derivadas de la investigación científica básica y sus aplicaciones- y las innovaciones organizacionales dentro de las empresas productoras de bienes y de servicios. El objetivo es facilitar una gestión eficiente y competitiva de las unidades de producción así como condiciones adecuadas para el uso y reproducción de la fuerza de trabajo. Esta delimitación del campo temático comprende naturalmente las articulaciones entre los sistemas científico, productivo y educativo en lo que se refiere a las clasificaciones y calificaciones profesionales.

Seminario Intensivo de Investigación

Instituciones y mercado de trabajo

Dr. Christian Bessy

Economista, investigador del Centre d'Etudes de l'Emploi de París

Temario:

1. Análisis económico de las instituciones. Presentación de la economía de las convenciones y sus relaciones con la teoría de la regulación y la nueva economía institucional. Implicaciones empíricas.
2. Economía y derecho de los despidos por causa económica. Los despidos y la gestión de la mano de obra. Comparaciones internacionales sobre la cuestión de la selección de los asalariados a despedir.
3. Las prácticas de selección y reclutamiento por parte de las empresas. Las diferentes formas de evaluación de las competencias. Enfoque monográfico y enfoque estadístico de los canales de reclutamiento.
4. Los intermediarios del mercado de trabajo. Teoría de los intermediarios. Estudios de caso.
5. Análisis comparativo de los dispositivos de reclutamiento: los intermediarios franceses y británicos. Las diferencias institucionales. El mercado de las colocaciones en Francia y Gran Bretaña.

1 al 4 de noviembre de 1999

9:30 a 12:30

Centro de Altos Estudios Franco-Argentino de la UBA

M. T. de Alvear 1541 1º

El anclaje institucional de los intercambios económicos: convergencias entre la Nueva Economía Institucional y la Economía de las Convenciones*

Desde hace algunos años, ciertos desarrollos de la Nueva Economía Institucional (New Institutional Economics, NIE) permiten establecer vínculos con la Economía de las Convenciones (EC) sobre la cuestión del anclaje institucional de los intercambios económicos y de su forma de organización. El enfoque comparativo de diferentes dispositivos de coordinación o de diferentes formas organizacionales según las características de los entornos institucionales, y de manera más analítica, la hipótesis de racionalidad "limitada", constituyen, desde los trabajos de Williamson (y de Coase), perspectivas de investigación comunes a los dos enfoques. En su obra dedicada al cambio institucional, el interés que North (1990) presta al papel desempeñado por las instituciones "informales" (convenciones, normas de comportamiento, etc.) lo lleva a diferenciarse más de la economía neoclásica. Más recientemente, el acento puesto en la articulación entre proceso cognitivo e institución (Knight y North 1997), constituye una nueva vía de acercamiento con el programa de investigación de la Economía de las Convenciones.

Estas nuevas perspectivas iniciadas por la NIE pueden considerarse como pequeños desvíos no susceptibles de cuestionar fundamentalmente el anclaje inicial en la tradición neoclásica, salvo como agregados *ad hoc* (Guerrien 1990), por lo que siguen existiendo muchas divergencias con la Economía de las Convenciones. El objetivo de este texto no es establecer la lista de convergencias y divergencias de los dos enfoques, que por otra parte presentan cierta heterogeneidad cuando nos alejamos de las grandes líneas de fundación[1], sino establecer relaciones principalmente a partir de los últi-

* "L'ancrage institutionnel des échanges économiques: convergences entre la nouvelle économie institutionnelle et l'économie des conventions", Document de Travail CEE 99/23, abril 1999. Traducción: Irene Brousse

[1] En el caso de la NIE., por ejemplo, los trabajos de Williamson (1993) están más anclados en la teoría neoclásica que los de North (1990, 1997).

mos trabajos de North para la NIE, y de algunos representantes de la EC[2]. Estos acercamientos se apoyarán en la doble dificultad a la que se enfrenta todo análisis económico de las instituciones:

- por una parte, dar un contenido analítico coherente a la noción de institución,
- por otra, definir un modo de aprehensión empírica de la noción y validar el análisis.

La primera dificultad proviene de la preocupación por tomar en cuenta diferentes mecanismos institucionales, preocupación común a la NIE y a la EC. La segunda dificultad está particularmente presente en el análisis de la articulación entre proceso cognitivo e institución. En efecto, esta nueva perspectiva analítica contribuye a definir nuevas vías de investigación empírica del papel desempeñado por las instituciones, similares a aquellas que se dan en sociología o en las ciencias cognitivas, lo que lleva al investigador a redefinir sus métodos de observación y a proponer nuevos modos de validación del análisis.

En una primera parte, abordaremos la cuestión de la pluralidad de las instituciones poniendo el acento en los problemas de coherencia analítica con los que se enfrentan los dos enfoques. En una segunda parte, subrayaremos los problemas de investigación empírica y de validación del análisis.

La pluralidad de los mecanismos institucionales

La noción de institución está lejos de constituir un concepto unificado en economía, y su utilización señala generalmente un acercamiento a otras disciplinas como la sociología o el derecho. De este tipo de acercamiento nació la tradición de economía institucionalista, de la que Veblen fue uno de los fundadores, y en la que se inscriben actualmente la NIE y la EC. Se pueden identificar varios puntos de convergencia entre estos dos enfoques:

- partiendo de los problemas de cooperación o de coordinación, subrayan el papel desempeñado por las instituciones en los comportamientos económicos, lo que va en contra de la teoría estándar en la cual la coordinación entre los agentes resulta de cálculos individuales sin ninguna referencia al contexto social prácticamente.

[2] Nos referimos principalmente a los artículos publicados en el número especial de la Revue Economique (1989) dedicado a la Economía de las convenciones. Sin embargo, destacaremos los trabajos de Favereau y Eymard-Duvernay, en particular, sus prolongaciones más recientes.

- De manera general, la noción de institución se considera un modelo de interacción entre los agentes que, debido a su poder normativo, es fuente de regularidades en su comportamiento y en su anticipación, pero también factor de inercia.
- Esta noción de institución se basa en hipótesis sobre el comportamiento, que cuestionan el postulado de racionalidad sustancial defendido por la teoría neoclásica en beneficio de una racionalidad de tipo procesal a la Simon, aunque en algunas modelizaciones la utilización de la teoría de los juegos ha llevado a referirse al primer tipo de hipótesis. La noción de convención tal como fue desarrollada por Lewis (1969) como solución a un problema de coordinación proporciona un buen ejemplo.
- Finalmente, se ponen de acuerdo en tomar en cuenta una pluralidad de mecanismos institucionales.

Esta última perspectiva nos lleva a caracterizar estos diferentes mecanismos institucionales, caracterización que plantea una cierta cantidad de problemas que los dos enfoques resuelven de manera más o menos convergente. Entre estos problemas, abordaremos sucesivamente las cuestiones de la naturaleza de las reglas institucionales a partir de su carácter autoemergente y autoejecutorio o no, de su dimensión dinámica y de la demarcación con la noción de organización.

Autoemergencia y "self-enforcement" de las reglas

La EC no propone explícitamente una teoría de las instituciones. De manera general, se interesa en las reglas de coordinación que escapan a la oposición demasiado binaria entre reglas concebidas como un equilibrio de intereses interindividuales y reglas consideradas como puras restricciones. Una de las hipótesis fundadoras de este programa es considerar que las interacciones entre los agentes, aún cuando se trate de un simple intercambio mercantil, sólo son posibles en un marco común, una "convención" constitutiva, que se impone naturalmente a los agentes. Este tipo particular de modelo de comportamiento está constituido por reglas no necesariamente acompañadas por sanciones jurídicas, y cuyo origen y formulación pueden ser vagos. De hecho, lejos de verse restringidas a reglas convencionales. Puede extenderse a todo un conjunto de reglas, incluyendo las reglas jurídicas, debido a su componente convencional inherente a su aplicación y a su interpretación[3].

[3] Para Favereau (1989), vinculado con la hipótesis de racionalidad limitada, no existe ningún sistema de reglas de comportamiento que pueda proceder a la enumeración exhaustiva y objetiva de sus casos de aplicación correcta. La cuestión de la interpretación de las reglas jurídicas está particularmente bien abordada por Favereau al considerar las reglas, siguiendo a Reynaud (1986), como modelos. Ver también Bessy y Brousseau sobre el derecho de las patentes (1997a).

No hay reglas, o instituciones, sin convención subyacente.

Esta extensión de la noción de convención va más allá de la caracterización dada por Lewis (1969). En efecto, según Lewis, el rasgo distintivo de una convención es que entre un conjunto de elecciones posibles, sólo se pone realmente en práctica una. Esta unicidad de la convención es coherente con la idea de que la convención permite resolver formalmente un problema de indeterminación de las interacciones a partir del momento en que existen varias soluciones de equilibrio. Su carácter autoejecutorio proviene de que todos tienen interés en respetarla si el resto de los actores la respeta (equilibrio de un juego no cooperativo). La selección de una convención se hace sobre una base relativamente arbitraria y se apoya en la hipótesis del *common knowledge*. Al situarse en una perspectiva menos formalista, la EC señala el aspecto poco realista de esta hipótesis, y así abre la vía a diferentes fundamentos de las convenciones movilizando en particular el análisis keynesiano o de otras filosofías del sentido común (Dupuy, 1989). El espectro de las convenciones se amplía a problemas de coordinación en los cuales los jugadores tienen no sólo intereses diferentes (lo que difiere de los puros juegos de coordinación), sino también la posibilidad de comunicar, cuando no de emprender un debate crítico para seleccionar la convención más justa (Thévenot 1989). Esta última perspectiva tiende a reducir el carácter arbitrario del proceso. Esto tiene también como consecuencia[4] reducir los caracteres autoemergente y autoejecutorio generalmente asociados a la noción de convención, caracteres que se oponen a la dimensión reguladora de reglas de interacción explícitas e impuestas por una instancia normativa, legislativa o jurídica.

La tipología de las instituciones propuesta por North (1990) instaura *a priori* una demarcación más clara entre diferentes mecanismos institucionales. Opone los códigos de conducta, las convenciones (en el sentido de Lewis), las normas de comportamiento, que tienen como característica emerger durante las interacciones entre los agentes, a las reglas y constituciones que son producto de la instancia estatal que garantiza su respeto. En esta perspectiva, North (1990) califica a las primeras de restricciones institucionales informales y a las segundas de restricciones formales. El carácter formal de una institución está principalmente vinculado con la fuerza normativa conferida por el Estado. Por otra parte, distingue tres categorías de restricciones informales (1990, p. 40):

- las extensiones y las modificaciones de reglas formales;

[4] Otra consecuencia es que la EC se basa en una pluralidad de aceptaciones de la noción de convención, lo que puede perjudicar su claridad.

- las normas de comportamiento que son sancionadas socialmente y que pueden estar en uso a pesar de la existencia de reglas formales, que prohiben el comportamiento regido por la norma. North da el ejemplo de la práctica del duelo como modo de resolución de las disputas entre caballeros;
- los códigos de conducta que son *self enforcing* (*internally enforced codes of conduct*).

North explica la emergencia y persistencia de estas restricciones informales con la ayuda de la noción tradicional de convención, lo que permite establecer lazos evidentes con la EC. Más precisamente, podemos hacer dos tipos de acercamiento.

Por una parte, la primera categoría de restricciones informales, "las extensiones y modificaciones de las reglas formales", puede vincularse con las convenciones subyacentes a las reglas jurídicas de la EC. Contrariamente a un enfoque mecanicista de la regla de derecho, los dos enfoques subrayan la imbricación entre los dos órdenes de reglas. Así, las reglas jurídicas pueden consolidar prácticas recurrentes[5], e inversamente, usos o normas pueden acompañar cuando no modificar, a los dispositivos jurídicos aunque sólo sea bajo la forma de reglas de interpretación implícitas. De la misma manera, los conocimientos codificados descansan siempre en conocimientos tácitos que dan testimonio de un proceso de aprendizaje y de mediación respecto de usos, situaciones u objetivos particulares.

Por otra parte, para North, ciertas restricciones informales no tienen carácter autoejecutorio en ausencia de mecanismos de reputación. El anonimato entre los agentes económicos vuelve más complejas sus relaciones. Así, los estándares de calidad definidos en un sector de actividad se consideran como normas de comportamiento cooperativo, es decir restricciones informales que no son "self-enforcing" y cuyo respeto está garantizado por la instancia de normalización productora de estándares (1990, p. 41)[6]. Se puede

[5] P. Young lo muestra en su propia "Economía de las convenciones" a partir de la reglas de la circulación. En muchos países, la ley sólo ratificó lo que la costumbre había establecido. Pero la autoridad central también puede ir contra la costumbre. Así, durante la revolución francesa se decretó que se conduciría a la derecha para simbolizar el cambio de orden social, ya que la conducción a la izquierda se identificaba con las prácticas de los aristócratas (justas de caballeros). Observemos que Young habla siempre de convención, aún una vez ratificada por la ley, para subrayar el hecho de que existe otra posibilidad y por lo tanto, la dimensión arbitraria de toda convención , aún si su elección pudiera conectarse a una voluntad política.

[6] North pone este tipo de restricción informal en equivalencia con la emergencia de "early law merchant's publicized codes of merchant conduct", de las que da cuenta con un modelo de teoría de los juegos (Milgrom, North y Weingast 1990).

aquí establecer una analogía con la noción de "convención de calidad" desarrollada por Eymard-Duvernay (1989). Este tipo de convención que regula la competencia entre empresas es objeto de un debate explícito entre estas últimas y se basa en la intervención de una tercera parte, limitando su carácter autoejecutorio. Por otra parte, observemos que la noción de convención de calidad permite poner el acento en que toda convención constituye un resumen de información que permite representar las características pertinentes de la elección de los actores, en este caso los atributos de los bienes. Esta característica de resumen es una fuente de importantes economías cognitivas.

El problema general que los dos enfoques tienen es el de la imbricación entre reglas de naturaleza diferente[7], cuestionando la oposición entre reglas autoemergentes y autoejecutorias por un lado, y reglas reguladoras y cuyo respeto se garantiza mediante tribunales o terceras partes, por otro.

La dinámica de las restricciones institucionales

Otra serie de problemas con los que se enfrenta el análisis económico de las instituciones corresponde a su dinámica. Esta dimensión dinámica de las instituciones plantea la cuestión de su ámbito de validez y de su estabilidad o persistencia.

En lo que se refiere al ámbito de validez, la cuestión es saber si se pueden ordenar los mecanismos institucionales según el grado de normatividad, desde las reglas más generales a las reglas que adquieren sentido en colectivos como organizaciones o grupos o comunidades.

Esta jerarquía está presente *a priori* en la tipología de North. Las reglas constitucionales y jurídicas tendrían mayor fuerza normativa y por lo tanto un aspecto más constrictivo. Justifica así el desarrollo histórico de los intercambios económicos de gran escala basados en el anonimato de las transacciones. Sin embargo, muestra que las reglas legales pueden ser reemplazadas por reglas locales propias de ciertos grupos sociales.

[7] Un autor como Aoki (1999) resuelve de manera radical esta dificultad privilegiando los caracteres autoemergente (autoorganizado) y autoejecutorio de las instituciones. En esta perspectiva, "los poderes públicos" no se consideran terceras partes neutras encargadas de hacer respetar reglas legales racionalmente concebidas. El modelo de comportamiento del poder público puede definirse como el resultado endógeno de su interacción estratégica con los actores privados. De manera general, las instituciones se consideran respuestas espontáneas de los individuos a sus capacidades limitadas de cognición y de acción. Propone una formalización de su emergencia y de su estabilidad a partir de modelos de teorías de los juegos que toman del enfoque estándar y de la teoría de los juegos evolucionarios.

De manera más general, las reglas legales son objeto de interpretación local y, como vimos anteriormente, es uno de los puntos de convergencia del enfoque de North y de la EC. Cuando el razonamiento se lleva al extremo, se vuelve difícil jerarquizar diferentes niveles de normatividad institucional. Más aún, la extensión de una convención de interpretación propia de un ámbito o de un grupo puede llevar a la redefinición de la norma general.

Estos procedimientos dinámicos de extensión de convenciones locales llevan a plantearse también la cuestión de la estabilidad o la inercia de las diferentes categorías de instituciones. Para North (1990), las restricciones institucionales informales estarían caracterizadas por una mayor inercia que las reglas formales, y estarían en el origen de fenómenos de *path dependence*. En particular no cambiarían inmediatamente como reacción frente al cambio de las reglas formales. De todas maneras, las interdependencias entre los diferentes mecanismos institucionales son la causa de su estabilidad. Este tipo de argumento es absolutamente aceptable por parte de la EC, aunque esta última no proponga marco de análisis propio del cambio institucional, sino que sólo mencione las condiciones de cuestionamiento de ciertas convenciones (Salais 1989).

Para explicar la evolución de las reglas formales, North (1990) pone el acento en el hecho de que ciertos actores económicos o políticos pueden presionar sobre las instancias normativas que llevan a soluciones institucionales más o menos eficaces en el plano económico[8]. Este tipo de argumento, agregado al de la inercia de restricciones informales, contribuye a relativizar la crítica a menudo dirigida a la NIE, de tener una visión puramente funcionalista de las instituciones; estas últimas sólo son las soluciones más eficaces para aumentar la ganancia potencial de los intercambios. Los costos de transacción elevados constituyen un factor poderoso de explicación de la génesis y evolución de las instituciones, pero no son el único, y North proporciona muchos ejemplos en su obra de 1990. En particular veremos en la segunda parte, los lazos de interdependencia que establece entre proceso cognitivo e institución.

Institución y organización

Si gran parte del razonamiento de North (1990) tiende a explicar las instituciones por su capacidad de aumentar los intercambios o mejorar la efica-

[8] Algunos autores como Guerrien (1990) sólo ven en esto la crítica liberal de la intervención del Estado. Sin embargo, el argumento de North no puede limitarse sólo al plano ideológico.

cia de asignación, pone el acento en los mecanismos institucionales portadores de eficacia adaptativa, es decir dándoles la capacidad de resolver problemas inesperados desarrollando nuevos saberes por experimentación. Así, ciertas instituciones serían más propicias al aprendizaje colectivo, más portadoras de innovación que otras.

Se puede relacionar este tipo de razonamiento con el de Favereau (1986) cuando distingue las convenciones que funcionan como ayudas al mercado, de aquellas que permiten aprendizajes organizacionales propicios a la creación de nuevos recursos. Sin embargo, sigue existiendo una diferencia en la medida en que, en Favereau, este segundo tipo de convención va en contra de los mecanismos de mercado, como la noción de mercado interno del trabajo desarrollada por Doeringer y Piore (1971, 1985).

Esta perspectiva tiene como consecuencia volver particularmente vaga la distinción entre institución y organización. Favereau (1989) se ve llevado a elaborar una tipología institucionalista de los mercados en función de la naturaleza de las reglas (constitutivas o limitativas del mercado, intencionales o no) que permite formalizar diferentes articulaciones organización-mercado, ya que los dos términos tienen acepciones diferentes según la naturaleza de la articulación (mercado organizado, mercado de organizaciones y organizaciones anti-mercado).

Por el contrario, el enfoque de North, debido a la importancia que asigna a los intercambios económicos (versus economía de la producción) y a los costos de transacción asociados, tiende a tomar únicamente en cuenta los "mercados organizados" o los "mercados de organizaciones", según las expresiones de Favereau, considerando las instituciones como "reglas de juego" entre organizaciones.

La dificultad para distinguir las nociones de institución y de organización proviene también de que ciertas organizaciones tienen como función principal facilitar los intercambios económicos entre actores independientes asegurando una actividad de intermediación o de arbitrio, o definiendo derechos o normas de calidad[9]. Son a la vez productoras de reglas, de normas o de directivas y garantes de su respeto, y están enmarcadas por otras reglas. Estas organizaciones así caracterizadas en función de su poder normativo y de estructuración de los mercados pueden considerarse instituciones ("organización institucional"). En esta perspectiva, la noción de institución abarca a la

[9] Damos muchos ejemplos de estas organizaciones o "instituciones privadas" en nuestra investigación sobre la gestión colectiva de los derechos de propiedad intelectual (Bessy y Brousseau, 1997b).

vez la regla y la instancia que la produjo y la hace respetar. En este sentido, la institución puede designar un actor entre otros y no sólo las reglas del juego entre los actores. Pensamos en el Estado o en los poderes públicos, pero también en todas las instancias judiciales y otras organizaciones que ejercen un poder normativo cuando no coercitivo.

Perspectivas empíricas

La caracterización de diferentes mecanismos institucionales plantea muchos problemas, ya que estos mecanismos son difíciles de aislar o de distinguir de otras nociones analíticas. Sin embargo, se puede establecer una lista de características comunes a los dos enfoques, con las diferencias que hemos señalado. Así, un mecanismo institucional puede caracterizarse por su:

- grado de autoemergencia vs. la voluntad reguladora de una instancia normativa,
- carácter autoejecutorio vs. el recurso a una instancia coercitiva,
- ámbito de validez
- grado de estabilidad o de persistencia

Se podría agregar la dimensión tácita de la institución, pero esta dimensión es de cierto modo tomada en cuenta por las dos primeras características. Esta lista constituye un parámetro útil empíricamente para identificar y caracterizar mecanismos institucionales, aunque sin duda es difícil establecer tales parámetros de manera general, es decir sin tomar en cuenta los objetivos de la investigación y su modo de validación empírica. Por otra parte, habría que tomar en cuenta su imbricación y su interdependencia.

Estos parámetros permiten describir las condiciones en las que se puede considerar el entorno institucional fijo, para analizar después variantes contractuales o de las formas organizacionales basadas en los cálculos de los actores. Es el enfoque que Williamson (1985) elige. En un entorno institucional fijo, la "estructura de gobernancia" elegida por los actores para administrar sus relaciones, dependerá de los atributos de las transacciones (especificidad de los activos, incertidumbre, frecuencia). Si este enfoque está teñido de cierto funcionalismo, en el sentido en que la estructura de gobernancia elegida se supone es la más eficaz desde un punto de vista económico, permite sin embargo fundar un enfoque comparativo de diferentes formas de coordinación utilizando el método de la estadística comparativa. En el marco de la EC, la identificación de una pluralidad de formas de coordinación dentro de una misma actividad generalmente tiene un alcance descriptivo,

sin dar los factores explicativos de utilización de tal o cual forma de coordinación (BESSY, 1997).

Por el contrario, los cambios de escala espacial o temporal del análisis modifican los datos del entorno institucional. Los estudios intersectoriales deben tomar en cuenta la diversidad de entornos institucionales, lo que plantea la cuestión de encontrar indicadores empíricos pertinentes para tomar en cuenta esta diversidad (BESSY y BROUSSEAU, 1997b).

El análisis macrohistórico de largo plazo puede captar mejor las instituciones, ya que puede detectar regularidades y rupturas a partir de agregados económicos: tasa de crecimiento, nivel de precios, etc. Los trabajos cliométricos de North (NORTH y THOMAS 1973) dedicados al crecimiento occidental proporcionan una buena ilustración, pero sin poder identificar completamente la naturaleza de los mecanismos institucionales en juego y considerando un modelo único de funcionamiento de la economía[10]. Tal enfoque es difícilmente realizable a partir del momento en que se trata de tomar en cuenta modelos de coordinación diferentes, como la EC.

Proceso cognitivo e institución

Otra postura empírica consiste en interesarse en transacciones elementales y en el marco común que las encuadra. El objetivo es concentrar el análisis en la identificación de los mecanismos institucionales y su imbricación, a partir de la observación de las situaciones en las que los actores actúan o interactúan. Esto modifica los términos del análisis respecto de un enfoque macrohistórico del cambio institucional o inclusive, de un enfoque mesoeconómico basado en hechos muy estilizados. Tal postura conduce a un enfoque más microanalítico de la dinámica de las instituciones, haciendo que su detección se vuelva más difícil y basándose en la puesta a punto de métodos de observación que se asemejan en un primer momento a la investigación etnográfica o a las observaciones hechas por investigadores de ciencias cognitivas.

Antes de abordar estas cuestiones empíricas, volveremos sobre los vínculos de interdependencia entre proceso cognitivo e institución a partir de un enfoque en términos de "cognición distribuida", que se aleja de una concepción individualista de la cognición y de la racionalidad. Veremos que tal perspectiva, que actualmente parecen compartir North y la EC, tiende a darle mayor extensión a la noción de institución.

[10] Estos trabajos pueden compararse a los de la teoría de la regulación (Boyer 1986) que evalúan la "justeza" del modelo fordiano a partir de indicadores macroeconómicos como los incrementos de productividad, la evolución del crecimiento y del empleo ...

La cognición distribuida

En su planteo por el lado de la cognición distribuida, North muestra los límites del enfoque económico en el que la definición de la racionalidad, se deriva independientemente del contexto social (KNIGHT y NORTH 1997). La cognición se evalúa únicamente en términos de capacidad individual para asimilar y procesar correctamente la información. El trabajo cognitivo, la elaboración de las representaciones, se hace únicamente en el nivel individual. Este enfoque no permite comprender correctamente la relación entre las representaciones individuales y las representaciones colectivas surgidas de la historia y de la experiencia corriente.

Parece importante entonces, prospectar los enfoques que adopten un punto de vista más complejo entre cognición, racionalidad y contexto social y en los que una parte importante del trabajo cognitivo se efectúa en el marco institucional y no sólo en la "cabeza" de los individuos[11]. Las decisiones son así el producto de representaciones incorporadas en las instituciones y en los otros símbolos culturales.

Los trabajos de Hutchins (1995) proporcionan un excelente modelo del enfoque en términos de cognición distribuida, trabajos a los que se refieren North (KNIGHT Y NORTH, 1997) y la EC (FAVEREAU, 1998)[12]. El proyecto de Hutchins es reincorporar (*re-embody*) los procesos cognitivos, frente a la postura mentalista dominante en las ciencias cognitivas, inclusive en Simon (BESSY 1997a). Se destaca la manera en que se distribuyen los conocimientos no sólo entre los agentes económicos, sino también entre los agentes económicos y su entorno sociomaterial. La conducción de una actividad se modeliza según la trayectoria de transformación de las representaciones del saber a través de diferentes medios, ya que el saber no está únicamente en la "cabeza" de los agentes. A lo largo del tiempo, las soluciones propuestas a los problemas frecuentemente encontrados contribuyen a aumentar las competencias de los agentes para definir la organización y la división del trabajo. También están incorporados en estos medios representacionales y en particular en los dispositivos materiales (herramientas, instrumentos, equipa-

[11] Knight y North critican así los enfoques experimentales que ponen el acento en las actividades "internas" de los individuos desconectados del contexto social, como las experimentaciones desarolladas por Kahneman y Tversky (1984). Estos últimos evalúan la racionalidad de las decisiones individuales con referencia a una concepción de la racionalidad que está construida teóricamente. Los desvíos respecto del modelo se atribuyen a fallas cognitivas de los actores individuales.

[12] También se pueden citar los trabajos del Centro de Sociología de la Innovación, especialmente los de Callon (1993).

miento, ordenamiento espacial, etc.) y los "artefactos cognitivos" (planos, lenguajes, etc.) sobre los que se apoya en lo cotidiano la actividad de los agentes.

Esto tiene consecuencias tanto teóricas como empíricas.

Desde un punto de vista teórico, el contexto sociomaterial influencia la cognición de dos maneras diferentes: por el contenido de las reglas institucionales y de los símbolos culturales y por la manera en que estos últimos estructuran y organizan los mismos procesos cognitivos[13]. Siguiendo esta segunda perspectiva, las modalidades de interacción entre los agentes, y entre los agentes y su entorno material, están ancladas en medios representacionales que en parte les son exteriores. Estos marcos de interacción pueden considerarse formas institucionales que no están únicamente en la "cabeza" de las personas, como conocimiento tácito[14] o de reglas de acción explícitas. Debido a su estabilidad, son vectores de aprendizaje al mismo tiempo que cristalizan aprendizajes anteriores.

La consideración de estos dispositivos cognitivos colectivos, para retomar la expresión de Favereau (1989), lleva a una gran extensión de la noción de institución, que integra así todo soporte de coordinación exterior a los agentes. En particular, esto lleva a considerar todo dispositivo técnico como institución. Sin duda, habría que limitar el uso de la noción de institución a los soportes de coordinación más estables, que tengan ámbitos de validez amplios y estén dotados de un fuerte poder normativo o de enrolamiento de otros actores (Callon, 1993). Este último parámetro plantea la cuestión de saber quién impone la referencia a un dispositivo cognitivo colectivo particular (o a quién beneficia en particular) y por lo tanto, también la cuestión de su emergencia. La economía de los estándares muestra que, en el caso de

[13] Las reglas de cálculo y especialmente las reglas de contabilidad son un buen ejemplo.

[14] Es en este sentido que este tipo de análisis es diferente al enfoque evolucionista a la Nelson y Winter (1982). La hipótesis es que las rutinas de los evolucionistas se apoyan en dispositivos cognitivos que garantizan su estabilidad. Sin embargo, queda por especificar lo que diferencia la noción de institución común a los dos enfoques considerados de la noción de rutina, propia de la teoría evolucionista. En efecto, en ambos casos tenemos modelos de interacción entre los agentes que son fuente de regularidad de los comportamientos. Una manera de distinguir los dos modelos sería retomar la oposición entre la "regla", que supondría una explicitación y una intención para manifestar sus efectos, y la "norma", que se separaría de la actividad interpretativa de los actores y que se les impondría sin demasiada reflexión de su parte. Ahora bien, la EC y el enfoque de North tienden a mezclar estas dos nociones a partir de la noción de convención, aunque tratan de tomar de cuenta diferentes mecanismos convencionales. Parece que una de las fuentes de confusión proviene de la utilización de la teoría de los juegos, que lleva a hacer como si las normas de comportamiento fueran el resultado de un proceso de optimización de los intereses individuales.

las tecnologías de red, cuando dos estándares tecnológicos compiten, pequeños acontecimientos pueden darle ventaja a uno de los estándares, cualquiera sea su calidad, debido a economías de adopción. Este proceso puede modalizarse a partir de la noción de convención, para dar cuenta del carácter arbitrario de la elección de una tecnología entre un conjunto de tecnologías posibles. Una vez estandarizada, la tecnología obliga a los agentes, pero también los coordina en sus actividades productivas. Este tipo de coordinación no debe confundirse con la coordinación de las anticipaciones sobre la elección de tecnología. Son dos mecanismos institucionales diferentes: el primero pone el acento en los aspectos cognitivos de la coordinación, el segundo en sus aspectos estratégicos.

Finalmente, estos dispositivos cognitivos colectivos interactúan a su vez sobre las reglas más "formales", ya que al proponer grillas de comprensión e interpretación de estas reglas contribuyen a definir su uso y alcance, cuando no a modificarlas. Esta perspectiva es particularmente importante para analizar las instancias normativas que son productoras de reglas jurídicas y que garantizan que se las respete. Así, el poder normativo de una regla jurídica depende en gran medida de la organización de los tribunales y de los dispositivos cognitivos sobre los que se apoya su funcionamiento cotidiano.

Desde un punto de vista empírico, estos diferentes medios exteriores a las personas, así como las modalidades de interacción que soportan, son observables en la práctica cotidiana de los agentes. Su observación permite el estudio de las propiedades cognitivas (esfuerzo cognitivo, calidad de las representaciones, capacidad de adaptación y de aprendizaje, etc.) de los sistemas sociomateriales, en los que interactúan los agentes (en este caso las organizaciones), más que analizar únicamente las propiedades cognitivas de los agentes individuales, como los enfoques experimentales de la racionalidad. Así, las diferencias de desempeño de dos grupos que practican la misma actividad pueden imputarse al modo de organización de los procesos cognitivos más que a las únicas competencias individuales de los agentes.

Esta perspectiva puede constituir una vía de investigación fecunda para aprehender los marcos de interacción entre los agentes, tanto desde un punto de vista intra-organizacional como inter-organizacional, y examinar el peso de diferentes instituciones. Así se pueden detectar diferentes modelos de coordinación, trabajando su coherencia analítica y especialmente distinguir las interacciones que se apoyan en formas institucionales estabilizadas de aquellas que son creadoras de nuevas instituciones en el curso de un proceso de aprendizaje colectivo (Bessy y Eymard-Duvernay 1997). Este trabajo analítico de puesta en coherencia, de generalización, puede aparecer como

una "prueba" decepcionante frente a la demostración positiva o la experimentación real. Sin embargo, tiene un valor heurístico y puede guiar la implementación de un dispositivo de observación basada sobre la detección de regularidades. Esto supone una cierta repetición de las observaciones, para poder traducir las regularidades observadas en reglas de acción que no necesariamente son explicitadas por los actores cuando el investigador realiza una única entrevista. De la misma forma, sólo la observación prolongada en el tiempo permite acceder a recursos que tienen un carácter de evidencia para los actores, tales como la utilización de redes de relaciones interpersonales. Estos recursos no se revelan espontáneamente debido a la restricción de objetivación que nuestra simple presencia impone generalmente a nuestros interlocutores[15].

Esta fase de observación cercana permite relevar indicadores "intermedios" de modelos de coordinación que se pueden implementar después bajo la forma de un cuestionario con objetivo estadístico. Es el procedimiento que nosotros seguimos en parte sobre los acuerdos de licencia de tecnología (Bessy y Brousseau, 1998), integrando cuestiones que permiten aprehender, en particular, la distribución de los conocimientos en los diferentes recursos transferidos en el marco del acuerdo de licencia (textos, planos, datos experimentales o comerciales, delegación de personal, acción de formación ...). Pudimos mostrar así que la naturaleza de la información transmitida está en correlación con la forma contractual del acuerdo. Este tipo de cuestionario e inclusive el examen de los contratos escritos, no permiten hacer surgir todos los recursos y todas las restricciones en juego en la negociación de los acuerdos, y especialmente las cláusulas implícitas. Habría que observar las negociaciones que presiden todos los contratos de nuestra base de datos.

Conclusión

Las restricciones de observación propias de un programa de investigación común a los dos enfoques, tal como lo hemos definido con referencia a los vínculos entre cognición e institución, son muy costosas. Más aún si se aumentan las restricciones de validación basadas en la prueba estadística. Retendremos principalmente la idea de la posibilidad de establecer parámetros de diferentes mecanismos institucionales, que permita caracterizar empíricamente los marcos de interacción entre agentes económicos y proceder

[15] El método de análisis estructural orientado hacia el relevamiento riguroso de las relaciones entre actores en el interior de un sistema, permite dar cuenta de su estructura relacional y de la naturaleza de los recursos que allí circulan. Sobre este punto ver E. Lazega (1998).

a enfoques comparativos. Una vez establecidos los parámetros, eventualmente de manera menos costosa partiendo de investigaciones ya realizadas, lo esencial de la observación se refiere a los márgenes de maniobra de los agentes dentro de un marco institucional dado y las estrategias que elaboran para manejar sus relaciones y sus inversiones.

Más allá de las dificultades empíricas inherentes a la aprehensión de los mecanismos institucionales, persisten cuestiones teóricas. En este artículo sólo subrayamos algunas aproximaciones posibles entre los trabajos de North y la EC que corresponden únicamente a nuestra experiencia y comprensión de los dos programas de investigación. Lo esencial de la comparación se refirió a la identificación de mecanismos institucionales diferentes y a su imbricación. Se dijeron pocas cosas no sólo sobre los factores de evolución de las instituciones sino también sobre sus factores explicativos en el sentido de saber por qué tal institución se desarrolla en un lugar y no en otro. Siguiendo esta perspectiva dinámica, las divergencias entre ambas corrientes de pensamiento son más fuertes. El enfoque de North atribuye un gran peso a la explicación en términos de costos de transacción o de estrategias de poder de ciertos grupos sociales, pero considerando un espacio de cálculo único que la acerca al cálculo económico estándar. Por su lado, a la EC, al considerar una pluralidad de espacios de cálculo y poniendo el acento en los problemas de interpretación de las reglas de cálculo pertinentes, le cuesta integrar las estrategias e intereses divergentes de los actores económicos y sus consecuencias sobre la evolución institucional[16].

Referencias bibliográficas:

Aoki M. (1999), *Towards a comparative institutional analysis,* MIT Press, en prensa.

Bessy C. (1997a), "L'hypothèse de connaissance tacite dans la théorie évolutionniste de la firme", W.P. CEE/ATOM.

Bessy C. (1997b), "Les marchés de travail des photographes" en Bessy C., Eymard-Duvernay F. (coord.) *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, París, PUF.

Bessy C., Brousseau E. (1997a), "Brevet, protection et diffusion des connaissances: une relecture néo-institutionnelle des propriétés de la règle de droit", *Revue d'Economie Industrielle*, nº especial, "Economía Industrial de la Ciencia", primer semestre.

[16] Observemos sin embargo los trabajos recientes de Favereau (1998), que muestran cómo la elección de un modo de representación o de un marco interpretativo de las informaciones no es neutro y puede beneficiar a ciertos actores que están en su origen.

BESSY C., BROUSSEAU E. (1997b), "The Governance of Intellectual Property Rights: Patents and Copyrights in France and in the US", *Inaugural Conference of the Society for New-Institutional Economics*, Washington University, 19-21/9/97.

BESSY C., BROUSSEAU E. (1998), "Licensing of Technology: Various Contracts for Diverse Transactions", *International Review of Law and Economics*, 18: 451-459.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F. (coord.) (1997), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, París, PUF.

BOYER R. (1986), *La théorie de la régulation: une analyse critique*, París, La Decouverte. Hay traducción al español: *La teoría de la regulación: un análisis crítico*, Buenos Aires, 1989, Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET, Humanitas.

CALLON M. (1993), "Is science a public good", *Fitfth Mullins Lecture*, Virginia Polytechnics Institute, marzo.

DOERINGER P.B., PIORE M.J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2º ed., New York, Sharpe.

DUPUY J.P. (1989), "Convention and Common Knowledge", *Revue Economique*, vol. 40, nº2, marzo.

EYMARD-DUVERNAY F. (1989), "Conventions de qualité et formes de coordination", *Revue Economique*, vol. 40 nº2, marzo.

FAVEREAU O. (1986), "La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources" en SALAIS R., THÉVENOT L. (eds.), *Le travail. Marchés, règles, conventions*, París, INSEE/Economica.

FAVEREAU O. (1989), "Marchés intermes, marchés externes", *Revue Economique*, vol. 40 nº2, marzo. Hay traducción al español en Eymard-Duvernay F. (comp.), *Economía de las convenciones*, Buenos Aires,', Trabajo y Sociedad, PIETTE-CONICET, 1994.

FAVEREAU O. (1998), "Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions" en PETIT P. (ed.), *L'économie de l'information*.

GUERRIEN B. (1990), "Quelques réflexions sur institutions , organisations et histoire", *Economie Appliquée,* tomo XLIII nº3, pp. 89-110.

HUTCHINS E. (1995), *Cognition in the Wild,* MIT Press.

KAHNEMAN D., TVERSKY A. (1984), "Choices, values and frames", *American Psychologist*, vol. 39, nº4, 341-350.

KNIGHT J., NORTH D. (1997), "Explaining Economic Change: the Interplay between Cognition and Institution", *Legal Theory*, nº3, 211-226.

LAZEGA E. (1998), *Réseaux sociaux et structures relationnelles,* París, PUF.

LEWIS D. (1969), *Convention, a philosophical study*, Harvard University Press, Cambridge.

MILGROM P.R., NORTH D.C., WEINGAST B.R. (1990), "The Role of Institutions in the Revival of Trade: The Law Marchant, Private Judge and the Champagne Fairs", *Economics and Politics*, 2 (1), pp. 1-23.

NELSON R., WINTER S. (1982), *An Evolutionary Theory of Economic Change*, Harvard University Press, Cambridge.

NORTH D., THOMAS R. (1973), *The Rise of the Western World: a New economic History*, Cambridge, Cambridge University Press.

NORTH D. (1990), *Institutions, Institutionnal Change and Economic Performance,* Cambridge University Press.

REYNAUD B. (1986), *Le modèle hiérarchique: une méthode d'analyse des relations salariales*, tesis, Universidad de París X-Nanterre.

SALAIS R. (1989), "L'analyse économique des conventions du travail", Revue Economique, vol. 40 nº2, marzo.

THÉVENOT L. (1989), "Equilibre et rationalité dans un univers complexe", *Revue Economique*, vol. 40 nº2, marzo.

WILLIAMSON O.E. (1985), *The Economic Institutions of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New York, Macmillan, The Free Press, 450 p.

YOUNG P. (1996), "The Economics of Conventions", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 10, nº2, 105-122.

La selección de los asalariados a despedir en Estados Unidos, Alemania y Francia*

Las dificultades encontradas por las empresas para seleccionar a los asalariados despedidos, las tendencias observadas en términos de desempleo de larga duración después de un despido por motivos económicos, llevan a interrogarse sobre el dispositivo institucional francés después de la supresión de la autorización oficial de despido. Para medir mejor sus rasgos actuales, vamos a compararlo con sistemas vigentes en otros países: principalmente Estados Unidos y Alemania[1].

Esta perspectiva de comparación internacional tiene como efecto unificar los dispositivos institucionales de cada país y reducir las fuentes de heterogeneidad, especialmente por ramas de actividad. Por otra parte, la comparación sufre inevitablemente de cierta asimetría, ya que en el caso de Estados Unidos y Alemania no poseemos más que informaciones de segunda mano en lo que se refiere a la activación y el uso de las reglas codificadas jurídicamente en materia de selección de los asalariados despedidos. Sin embargo, estas dificultades no eliminan completamente la posibilidad de mostrar cómo ciertas especificidades propias de cada país dan una coloración particular a las cuestiones de articulación entre principios generales y criterios locales en materia de selección de asalariados despedidos. Los ejemplos elegidos permiten, desde este punto de vista, ilustrar nuestro marco de análisis oponiendo una forma de selección que se apoya en referencias muy generales (peso de las reglas de antigüedad que caracteriza al sistema de *lay-off* norteamericano) a un procedimiento de selección en el que cada caso individual se considera en función de criterios a la vez generales y locales, lo que supone la existencia de instancias intermedias capaces de efectuar este tipo de mediación (importancia del papel del consejo de empresa alemán en la negociación de los asalariados despedidos).

* "La sélection des salariés licenciés aux Etats-Unis, en Allemagne et en France", Problèmes économiques nº2.381, 22 de junio de 1994. Traducción: Irene Brousse

[1] Más allá de las diferencias en las formas jurídicas propias a cada país, la codificación de la selección de los asalariados despedidos apareció, como en el caso francés, con la emergencia de un procedimiento de despido masivo. Este procedimiento se inscribió en el desarrollo alentado por el Estado, de la negociación colectiva entre empleadores y sindicatos en las grandes empresas o las ramas más organizadas.

Un sistema polarizado por el derecho: el caso de Estados Unidos

De manera general, los empleadores norteamericanos tienen el derecho de despedir libremente. Sin embargo, en este país dominado por la tradición anglosajona de la *Common Law*, donde sólo algunas leyes limitan principalmente las prácticas demasiado discriminatorias (raza, sexo y edad), la mayoría de los acuerdos colectivos de empresa incluyen una cláusula relativa al orden de los despidos y de este modo restringen la elección de los asalariados despedidos. Así, generalmente, la antigüedad de un empleado respecto de la de otro determina quién será despedido. Gran cantidad de trabajos sobre las reglas de antigüedad en materia de despidos muestran que este principio juega un rol más importante en las empresas organizadas. A partir de la problemática *exit/voice* retomada de Hirschman (1970), R. Freeman y J. Medoff (1987) se basan en la idea de que la acción de los sindicatos responde mejor a las expectativas de los trabajadores con mayor antigüedad.

La multiplicidad de causas

Una investigación (S. Romm 1992), referida principalmente a los sectores organizados, hace surgir cuatro tipos de cláusulas: aquellas en las que la regla de antigüedad se aplica estrictamente sin referencia a la aptitud profesional (*strict seniority*); aquellas que exigen un mínimo de calificación para aplicar la regla de antigüedad (*minimun qualification)*; aquellas en las que se activa esta regla sólo en los casos en que los que los asalariados más antiguos tienen la misma aptitud profesional que los asalariados más jóvenes *(relatively equal*) y finalmente, aquellas que plantean simplemente que la antigüedad y la aptitud deben tomarse en cuenta (*trade off*). Más que la importancia acordada a la antigüedad en los acuerdos colectivos, lo que parece más interesante es la manera en que se aplica este criterio y por lo tanto, las equivalencias que se hacen entre los asalariados en las empresas: empresa, departamento, profesión, implantación geográfica, sistemas mixtos ... Cuanto más estrechamente se aplique la antigüedad, menos entra en competencia con otros criterios: "En general, cuanto más específicos sean los criterios de antigüedad, menos debe inquietarse el individuo al ver aplicarse algunos criterios de competencia en el proceso de selección de los asalariados despedidos" (S. Romm, p.8).

Este resultado debe vincularse con el análisis de Doeringer y Piore (1971) cuando plantean la existencia de líneas jerárquicas (*clusters*) y la importancia de los modos de aprendizaje y transmisión de los saberes. En el caso de la existencia de líneas de progreso, la formación en el puesto desarrolla las calificaciones para las tareas más complejas del siguiente empleo. Los puestos están dispuestos de tal manera que los trabajadores avanzan de un puesto a otro, y cada puesto les aporta un poco de la experiencia necesaria para el puesto siguiente. Los despidos se hacen entonces en el orden inverso a la promoción debido a que la efectividad de la formación en el puesto depende de la voluntad de los trabajadores experimentados de formar a los nuevos trabajadores. En esta configuración en la que los puestos de trabajo se definen de manera precisa y están clasificados jerárquicamente a lo largo de una línea de promoción, la antigüedad se convierte en un modo de calificación de la mano de obra en el sentido en que permite una buena mediación entre los aspectos organizacionales y los desempeños de cada quien. También se aplica en materia de promoción, de vacaciones pagas y de prestaciones sociales (Doeringer y Piore 1971).

Esta organización del trabajo, sin embargo, es cuestionada por su falta de flexibilidad en la asignación de la mano de obra. La implementación concomitante de un sistema de *bumping* le permite a asalariados de más antigüedad cuyo puesto es eliminado, tomar el lugar de asalariados de menor antigüedad cuyo puesto se protege, en otra línea de promoción. Este sistema en el que la antigüedad en la empresa o el establecimiento desempeña un papel determinante, remite a un modo de calificación de la mano de obra en el que los aspectos directamente productivos son relativizados en beneficio de la lealtad y la contribución anterior del asalariado. Tal sistema supone poder recurrir fácilmente al despido individual (Aoki 1991).

El análisis de la codificación del orden de los despidos en los acuerdos colectivos muestra que el principio de antigüedad se modula de acuerdo con las empresas y que pierde generalidad. Por otra parte, este principio puede modularse también en el caso de reorganización de las actividades que provoque despidos permanentes, siguiendo dos vías:

- la estabilización de regla o de esquema de selección mediante acuerdos (y los procedimientos de recurso asociados) no debe reducir la eventualidad de una negociación y de una serie de ajustes ante el anuncio de una reducción de personal. En el caso de la empresa analizada por Romm (1992), el acuerdo sobre el procedimiento de despido y la especificación de las equivalencias y las jerarquías de puestos puede hacerse en cuanto se anuncia una reducción de personal;
- los procedimientos de arbitraje en el caso de recursos iniciados por trabajadores de mayor antigüedad muestran que los dictámenes son más favo-

rables a las empresas en casos de despidos permanentes que en los procedimientos de despido temporal. Esta tendencia puede interpretarse pensando que en estos casos la experiencia adquirida en una tarea particular ya no se valoriza necesariamente y que los derechos de *bumping* ya no se activan.

Las leyes contra la discriminación

Las leyes que condenan las prácticas discriminatorias desempeñan en Estados Unidos un papel importante. En particular, tienen como efecto incitar a los empleadores, y especialmente a los responsables del personal, a justificar su decisión en función de criterios codificados por el derecho. Los estudios de caso efectuados en empresas desprovistas de acuerdo colectivo dan una buena ilustración de los ajustes efectuados (ROMM 1992). Las entrevistas a responsables de personal muestran que deben estar atentos a la manera en que se fundamentan las decisiones de los escalafones inferiores, escalafones de mando más sensibles a la productividad inmediata y al desempeño de su departamento. También se plantean las cuestiones referidas a la relatividad de los juicios que corresponden a un espacio preciso. El papel del responsable del personal es controlar si los sistemas de evaluación son operantes y coherentes a la vez en el largo plazo y dentro de la empresa. Para evitar los litigios, debe ser vigilante con respecto a la sensibilidad de la evaluación de los desempeños cuando se anuncia el plan de despidos (argumento utilizado por los tribunales), la tendencia a la evaluación sistemática en la categoría promedio (problema de distinción) o la sobreestimación practicada por algunos responsables para evitar las quejas.

La objetivación de los desempeños es a menudo problemática para los más pequeños escalafones debido al costo de la medida (*turn over*) y la dificultad de vincularla con referencias generales[2]. En las empresas en las que los sindicatos están ausentes, la antigüedad puede utilizarse cuando las aptitudes son desiguales. Además, cuando la objetivación de los desempeños es problemática, el peso de la antigüedad puede aumentar sin volverse a su vez un criterio demasiado discriminador. La antigüedad no se activa mucho en las empresas para la selección de los mandos medios y los técnicos, Los managers recurren a sistemas de contratos de objetivos. El empleado que no alcanza los objetivos fijados tiene grandes posibilidades de ser despedido.

[2] Por el contrario, el autor da un ejemplo de un sistema de evaluación utilizado en un gran comercio de productos de lujo. La evaluación está basada en la cantidad de artículos vendidos y la capacidad de fidelizar al cliente, ya que el artículo es muy oneroso e implica una fuerte interacción con los clientes y vínculos duraderos (lógica doméstica).

En resumen, las observaciones anteriores muestran la importancia del dispositivo jurídico en la selección de los asalariados despedidos. Las leyes sobre la discriminación y los acuerdos colectivos privilegian la antigüedad que conduce a limitar el margen de maniobra de los empleadores norteamericanos en este ámbito. Los procedimientos de recurso individual en la justicia son mucho más frecuentes que en Francia.

Una selección mediatizada por las instancias representativas del personal en Alemania

Comparativamente con los otros países, Alemania está caracterizada por una fuerte tradición de negociación en materia de gestión de la mano de obra, tanto en el nivel de la rama (política de formación) como en el de la empresa o el establecimiento (MAURICE, SELLIER Y SILVESTRE 1982). La emergencia del consejo de empresa a comienzos de siglo, símbolo de la codeterminación, se basa en una cierta representación de la empresa considerada como una comunidad de trabajo. Esta característica puede encontrarse también en el ámbito de la selección de los asalariados despedidos debido a que el consejo de empresa puede oponerse al despido si ciertos criterios "sociales" no se respetan. Su oposición no vuelve nulo al despido, pero le permite al asalariado seguir en su puesto hasta el juicio de los tribunales.

El papel del consejo de empresa

Más allá del papel de las organizaciones sindicales en la negociación de los acuerdos de rama o de empresa, el consejo de empresa puede caracterizarse por su capacidad de mediación entre intereses o lógicas que se oponen en situaciones particulares (BOSCH 1992). Respecto de Francia y Estados Unidos, en donde estas mismas organizaciones participan esencialmente en la negociación y la consolidación de reglas o acuerdos en materia de despidos (criterios de selección, indemnización por despido), las instancias representativas alemanas actúan en función de reglas o referencias más descentralizadas y cuyo alcance es menos general. Por otra parte, es llamativo que las indemnizaciones por despido se negocien caso por caso, comparativamente con Francia, donde los montos se fijan por convención colectiva de rama y donde los suplementos acordados por la empresa son más homogéneos.

En lo que se refiere más precisamente a la selección de los asalariados despedidos, las mediaciones efectuadas son aún más ricas (HARTMANN

1992). El consejo de empresa trata de mantener a la vez los "aspectos sociales" y el futuro de la empresa, lo que lo obliga a tomar seriamente en cuenta los desempeños de todos. Más que esta oposición entre lo social y la eficacia, sería más justo hablar de una referencia más sistemáticamente de cada caso particular (obligaciones financieras, incapacidad, tendencia al suicidio), de una atención más pronunciada y más rica en cantidad de dimensiones o de criterios. Este tipo de argumento nos aleja de un análisis únicamente preocupado por la puesta en evidencia de un criterio con un peso determinante en un espacio particular, para volvernos más atentos a la manera en que se articulan criterios generales y criterios más locales, y a la manera en que se distribuyen los criterios según cada caso particular: "Todas las personas con las que hablé se negaron a proporcionar un orden en los criterios de selección. Estimaban que esto dependía del caso individual para el cual el criterio habría dado prioridad" (HARTMANN 1992).

Esta característica se vuelve a encontrar en que cada asalariado despedible es convocado a una entrevista a la que asisten el responsable del personal, un miembro del consejo de empresa, y a veces el responsable del taller o del departamento. En este momento, pueden tomarse en cuenta otras consideraciones y el responsable del personal puede retirar al asalariado de la lista u otorgarle una mejor compensación financiera[3]. Por otra parte, los sistemas de cálculo de puntos por ponderación de ciertos criterios sirven generalmente de preselección en las grandes empresas, pero su aspecto demasiado mecánico es criticado tanto por los managers como por los consejeros de empresa. Una decisión del Tribunal federal del trabajo condenó tal procedimiento que había sido utilizado sistemáticamente en una empresa considerando que tal sistema no toma lo suficientemente en cuenta todos los aspectos de un caso indivisual (BAG v. 24 de marzo de 1983).

La cuestión de la constitución de la lista de nombres de asalariados despedibles propuestos por el empleador aparece como un punto determinante en el análisis de los procesos de selección de los asalariados despedidos. En los estudios de caso llevados a cabo en Francia fue un elemento de perturbación. Por una parte, su publicación es un momento propicio a las reacciones emocionales. Por otra, muchas incertidumbres y dudas se instalan acerca de su constitución, y sobre todo sobre el hecho de que se hayan suprimido puestos o se hayan designado personas. La posición de los representantes del personal es no conocer nominalmente a los asalariados designados sino, de acuerdo con la ley, preocuparse por los puestos que se suprimen. En los casos alemanes analizados aparecen las mismas incertidumbres sobre la constitución de la lista, sobre los principios de equivalencia y jerarquización activados, pero lo que parece diferente es la facilidad con la que la lista circula entre los diferentes interlocutores, asocia y disocia personas, especialmente por el juego incierto de los contratos de rescisión[4], para estabilizarse finalmente en su estado final. Esta diferencia puede imputarse sin duda a una mayor focalización del derecho alemán en la noción de supresión del puesto de trabajo, y también a una mayor implicaión del consejo de empresa en la selección de los asalariados despedidos.

[3] Señalemos que el procedimiento de la entrevista previa al despido se introdujo recientemente en Francia (ley del 2 de agosto de 1989) en el caso de despido de más de diez trabajadores cuando no existe comité de empresa o representante del personal en la empresa. En este caso, también puede pedir asistencia a una persona de su elección que no necesariamente pertenezca a la empresa.

Las rupturas del contrato de trabajo por consentimiento mutuo

Los estudios sobre el proceso de ajuste del personal en el marco de Alemania muestran la importancia de las partidas luego de la firma de una convención de rescisión. En este caso el trabajador no es formalmente despedido en el plano jurídico, sino que consiente rescindir su contrato de trabajo de común acuerdo con el empleador y a cambio de una indemnización compensatoria. Al recurrir a una convención de rescisión, el empleador no sólo elude los derechos de participación del consejo de empresa sino todas las reglas de protección en materia de despido. Esta medida adoptada principalmente por las grandes empresas debe recibir sin embargo el acuerdo tácito del consejo de empresa para ser eficiente. La participación del consejo de empresa alienta al asalariado a firmar (HARTMANN 1992).

Para el empleador alemán existe entonces una real alternativa entre recurrir al despido y la firma de una convención de rescisión, excepto en los extremos. Un asalariado que presenta cualidades ejemplares puede tratar de firmar una convención ventajosa si tiene otras proposiciones interesantes en otras empresas. De manera opuesta, un asalariado que acumula varias desventajas se negará a firmar tal convención y será difícil para el empleador despedirlo debido a la fuerte protección jurídica con la que se beneficia. Esta medida es particularmente utilizada en los programas de jubilación anticipada debido al aumento de la protección legal de los asalariados de edad y recibe la aprobación de los consejos de empresa.

En Francia esta práctica de ruptura por consentimiento mutuo es penosa, y los partidarios del principio de la libertad contractual difícilmente pueden

[4] En una de las empresas investigadas la lista se modificó de manera sustancial ya que cerca del 30% de los asalariados que se fueron no habían sido designados inicialmente.

obviar el artículo L122.14.7-3 del Código de trabajo que prevé expresamente que las partes del contrato de trabajo no pueden renunciar por adelantado al derecho de utilizar las reglas legales concernientes al despido. Este artículo se basa en la representación del contrato de trabajo como contrato desigual. Por otra parte, los organismos de indemnización del desempleo siempre se mostraron reticentes a indemnizar las renuncias voluntarias, inclusive si las dificultades encontradas por la empresa pueden explicar tal comportamiento. Resulta de esto que las partidas negociadas son consideradas, en principio, como despidos, y deben seguir ese procedimiento.

Las especificidades del modelo francés

Los dos casos anteriores permiten precisar mejor las especificidades del modelo francés. De manera general, se caracteriza por la casi ausencia de instancias de mediación y de niveles intermedios entre la ley y la empresa. Recordemos que, más allá de la reglamentación legal, el orden de los despidos está codificado en ciertas ramas de actividad. Sin embargo, esta codificación, caracterizada por cierta heterogeneidad (Bessy 1988), es el fruto de una negociación colectiva anterior a los años setenta y se remonta a veces al período de entre-guerras. Resulta cada vez menos adaptada a una configuración económica cada vez más caracterizada por movimientos de reestructuración de la mano de obra a gran escala, en los que el despido interviene después de una larga estadía en la empresa y significa la supresión definitiva del puesto. La determinación del orden de los despidos se hace en el momento.

Mostraremos que las modificaciones del dispositivo jurídico en el período reciente no sirven para reorientar las estrategias de los actores en materia de selección de los asalariados despedidos. Esta *impasse* se explica en parte por la interdependencia entre todos los eslabones de la cadena institucional relativa a la gestión de los despidos por motivos económicos.

La falta de instancias de mediación

A fines de los años ochenta, frente al crecimiento de la duración del desempleo de los asalariados despedidos por motivos económicos y a las dificultades para equilibrar financieramente el sistema de seguro de desempleo, los poderes públicos reconsideraron el vínculo entre la codificación del orden de los despidos y el equilibrio del sistema de prestaciones sociales. La ley del 2 de agosto de 1989 que modificó los criterios a tomar en cuenta en el orden de los despidos, va en esta dirección. Se agregaron otros criterios a

los anteriores: las cargas de familia de los padres solos, la situación de los asalariados despedidos que presentan características sociales que vuelven su reinserción profesional particularmente difícil, especialmente los discapacitados y los asalariados de mayor edad (artículo L.321-1-1 del Código de trabajo). Sin embargo, esta reforma no parece poder cambiar las tendencias observadas.

Por una parte, es interesante destacar que la ley retoma los puntos a los que se refería precisamente la intervención del inspector del trabajo cuando se pronunciaba sobre las autorizaciones administrativas de despido por motivos económicos. Ahora bien, la supresión de la autorización administrativa de despido (ley del 30 de diciembre de 1986), tuvo como consecuencia suprimir eta mediación que permitía articular lógicas diferentes. Una vez más la referencia a criterios muy generales plantea la cuestión de la existencia de instancias de mediación capaces de ajustar estos criterios a situaciones particulares.

Por otra parte, los criterios planteados por la ley, como en el decreto del 24 de mayo de 1945, no tienen un carácter obligatorio sino únicamente indicativo; la jurisprudencia francesa recuerda de manera permanente el principio del "el empleador como único juez" de las competencias profesionales de los asalariados, y de manera más general, de los criterios de elección de los asalariados despedidos en ausencia de convenciones colectivas o de acuerdos de empresa. La referencia al principio de "el empleador único juez" no está desprovista de ambigüedad. Marca la importancia de la matriz civilista del Código de trabajo y remite a la tensión entre el principio de la libertad de emprender y el principio de la responsabilidad del empleador. El primero es coherente con el modelo jurídico liberal y evoca el principio del "*employment at will*" norteamericano[5]. El segundo hace referencia al compromiso personal del empleador en la gestión de su empresa y en el futuro de sus empleados. Es el responsable del bien común de los miembros de la empresa. Este compromiso le da la prioridad en la evaluación de las cualidades de los asalariados. Por otra pare, en este modelo que se refiere a un orden doméstico, los usos e instituciones internas se prefieren a las obligaciones formales y a las instituciones de carácter público. El patrón tratará de reclasificar a los asalariados despedidos mediante una red de conocimiento personales, lo que permite amortiguar las consecuencias sobre el desempleo. Sin embargo, en caso de ruptura del funcionamiento corriente de la empresa

[5] Este principio es cada vez más cuestionado por la jurisprudencia por razones idénticas a las del caso francés, a las que se agregan las cuestiones de discriminación. Sobre este punto cf. P. Westerkamp (1982).

vinculada a una falla personal del patrón o a que luego de una quiebra asume la responsabilidad un nuevo equipo en la dirección, la referencia al "empleador único juez" pierde su pertinencia y ya no se garantiza la reclasificación de los trabajadores.

Hay que destacar que la nueva ley obliga al empleador a justificar su decisión. El empleador no puede refugiarse únicamente en su apreciación, aunque la evaluación sea difícilmente objetivable. Fallos recientes de la Cámara social del Tribunal de Casación van en esta dirección[6]. Además de mostrar el interés de la cuestión, estos fallos esbozan también una evolución hacia la verificación de que el empleador haya tomado en cuenta para la fijación de los criterios de orden de los despidos, el conjunto de criterios definidos por la ley y si la elección de tales asalariados no haya sido dictada por una discriminación.

Finalmente, último argumento, la poca participación de los representantes del personal en el proceso de selección de los asalariados despedidos. Si, a partir de 1986, las nuevas leyes sobre el despido por motivos económicos tienen como objetivo favorecer la negociación colectiva, el legislador no llegó a acordarle un "derecho de veto" al comité de empresa, como en el caso del consejo de empresa alemán que puede oponerse al despido de un asalariado si ciertos criterios "sociales" no se respetan. Por otra parte, los principales sindicatos franceses siempre estuvieron poco inclinados a participar en procesos que puedan atacar la solidaridad entre los asalariados, tanto en el nivel de la empresa como en niveles más globales. Tradicionalmente, sus reivindicaciones se refirieron a medidas beneficiosas para el conjunto de los asalariados (Marsden 1990), de acuerdo con una lógica cívica. Tal constatación también se encuentra en lo que se refiere a las prácticas de reconversión de la mano de obra despedida: los sindicatos favorecieron poco la movilidad entre empresas (Villeval 1992).

Esta focalización en medidas muy generales hizo difícil la implementación de estructuras paritarias descentralizadas de gestión de los despidos por motivos económicos, como en el sistema de relaciones profesionales alemanas. El ejemplo de las comisiones paritarias del empleo, cuyo rol fue definido en el acuerdo nacional interprofesional del 10 de febrero de 1969 sobre la seguridad del empleo y conforme al del 21 de noviembre de 1974, da un buen ejemplo. Estas comisiones que podían ser profesionales o regionales, debían tener como misión examinar las condiciones de aplicación de los medios de reclasificación y participar, si fuera necesario, en el establecimiento del plan social. Así, la constitución de toda una cadena de intermediarios en

[6] Sobre este punto cf. J. Savatier, "L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique", *Droit Social*, nº6, junio 1990, pp. 515-524.

el nivel regional podría haber permitido una mejor coordinación de las empresas y una mejor adaptación de las medidas generales de reclasificación a las situaciones locales. La ausencia real de concretización de esta medida puede conectarse con la consolidación progresiva de un sistema nacional de seguro de desempleo y con la desaparición a fines de los años sesenta de las ASSEDIC profesionales y regionales (Bessy 1990). Esta desaparición llevó a un cierto desinvolucramiento de los actores locales de la gestión de las reestructuraciones industriales.

Las consecuencias sobre el desempleo

Los argumentos anteriores permitirían explicar el poco impacto de la nueva reglamentación sobre el orden de los despidos y las fallas de coordinación resultantes en el nivel de la economía en su conjunto; una de las consecuencias de estas fallas es el aumento del desempleo de larga duración después de un despido por motivos económicos.

Un estudio estadístico sobre el desempleo de larga duración efectuado por el servicio estadístico del ministerio de Trabajo muestra la importancia del desempleo alimentado por los movimientos de reestructuración del aparato productivo y cuya duración sería en promedio más larga (Clarac y Duprez 1991). En particular el análisis de la estructura por edad y por antigüedad en el desempleo de los demandantes de empleo, en el 4º trimestre de 1990, permite atribuir a una selección principalmente de los de más edad, una proporción sustancial de las brechas entre las condiciones de salida del desempleo de los despedidos por motivos económicos y las de otros demandantes de empleo.

Esta constatación converge con nuestros resultados (Bessy 1990), aunque referidos a un período anterior, sobre las características de la mano de obra de las ramas que recurren de manera importante a los despidos por motivos económicos. La transformación sistemática de la organización de la producción prohíbe toda recontratación posterior y lleva al despido de los asalariados cuyo valor está vinculado únicamente a la organización de la empresa[7]. Más allá del grado de compromiso de la empresa en la reclasificación

[7] Un estudio referido a una muestra de 700 empresas que habían despedido en el segundo trimestre de 1988 (Ardenti y Vrain 1991) corrobora este análisis. El criterio de selección más generalmente citado por los empleadores es el de la pertenencia del asalariado a una unidad con excedente o condenada a desaparecer (41%). Precede de lejos a las referencias a la calificación (15%). Lo más interesante es que estas dos referencias resultan ser respectivamente los dos criterios de primer y segundo rango más frecuentemente emparentados. Esto tiende a confirmar la idea de que el despido por motivos económicos corresponde generalmente a una fase de ruptura y que el orden de las salidas afecta a los asalariados menos calificados, respecto del modo de organización de la producción en práctica.

de los asalariados despedidos, la inversión en activos específicos (localización, calificación) no facilita el redespliegue de los recursos en caso de shock exógeno. El despido por motivos económicos, que corresponde generalmente a operaciones de reestructuración (inclusive las fallas de empresas y los cierres de establecimiento), aparece después de una presencia larga en la empresa, lo que vuelve difícil la reclasificación en un mercado de trabajo en el que las cualidades antiguamente reconocidas, ya no son necesariamente valorizables.

Una de las consecuencias de estos movimientos de reestructuración de vasta escala, es provocar procesos de autoreforzamiento en materia de desempleo (EYMARD-DUVERNAY 1991) cuando se considera a la economía en su conjunto, es decir la articulación entre lo local y lo global: si las empresas despiden a los asalariados de menor "rendimiento", tendrán interés en no contratar a los asalariados que han sido despedidos en esas condiciones. El despido aparece entonces como un estigma que reduce las posibilidades de contratación del trabajador[8]. A este respecto, la utilización del estímulo a la partida voluntaria, puede aumentar las posibilidades de reclasificación de los asalariados evitando el efecto de estigmatización de un despido estricto y dejando partir a aquellos con más posibilidades de encontrar un empleo. Más allá de las restricciones impuestas por el derecho francés en este ámbito, este tipo de medida debe ser soportado también por redes de movilidad como lo muestra el ejemplo alemán.

De la misma manera, la utilización sistemática de la cláusula de antigüedad como en Estados Unidos, puede evitar este tipo de proceso de autorreforzamiento y salvaguardar la propia estima del asalariado. Este criterio, sin embargo, está poco adaptado al marco de reestructuraciones que implican nuevas formas de organización del trabajo y de la calificación de la mano de obra. Por el contrario, los de mayor antigüedad se van en el marco de las medidas de jubilación anticipada (BESSY 1990). De manera menos evidente, observemos que para resolver este tipo de tensiones inherentes a las operaciones de reestructuración, se desarrollaron el sistema nacional de seguro de desempleo y las medidas públicas de ayuda a la reconversión a partir de los años 50, y luego la legislación del despido por motivos económicos a fines de los años 60 (acuerdo de febrero de 1969). La noción de despido por motivos económicos se basó en un sistema de seguro de desempleo que supuestamente alentaba la movilidad geográfica y profesional, más que el sedentarismo y el apego a un oficio o a una empresa. Recordemos que el sistema de seguro de desempleo francés, cuyo origen se remonta al acuerdo interprofesional de 1958, está basado en un sistema nacional de solidaridad interprofesional. Obedece al esquema de la responsabilidad fija (EWALD 1986). Por intermedio de las nociones de riesgo profesional y de seguridad social, el contrato de trabajo remite a un contrato colectivo en el que la imputación individual de las fallas es problemática. La objetivación de la empresa es independiente de las personas singulares patrones y obreros. Resulta así una socialización del imprevisto económico bajo la forma de un riesgo social y para el conjunto del territorio. La noción de reparación, de ayuda a la víctima le gana a la de imputación de un daño o de una falla. La conexión de la categoría despido por motivos económicos con el dispositivo de la asignación extra de expectativa instaurada en 1974, que lleva el ingreso de reemplazo de los trabajadores despedidos por este motivo a un nivel equivalente del salario anterior (90% del salario bruto), desinvolucra a la empresa en la gestión del despido económico. Según esta lógica, las operaciones de ayudas a la reclasificación, de formación y de reconversión son alentadas y sostenidas por el Estado, especialmente por intermedio de instituciones de carácter público cuyo papel es asegurar la adecuación entre los volúmenes de mano de obra despedida y los empleados disponibles más allá de una regulación por los precios.

Tal conexión de la noción de despido por motivos económicos con la indemnización del desempleo tuvo como efecto relegar a un segundo plano el problema de la codificación del orden de las partidas en un despido colectivo. En estos puntos, la diferencia con Estados Unidos es muy clara ya, que en este país el sistema de lay-off sigue estando en vigor, aunque los despidos "definitivos" adquieran mayor importancia frente a los despidos "temporales" que terminan generalmente con la recontratación de las personas despedidas (FREEMAN y MEDOFF 1987). Este sistema está vinculado a programas de seguros de desempleo que restringen las prácticas de las empresas para internalizar los costos de reducción de los empleos (HART 1982). Más allá de las diferencias entre los estados, el modelo general consiste en vincular la tasa de contribución de la empresa con su experiencia pasada (*experience rating*). La tasa es una función decreciente de la diferencia entre la suma de las contribuciones ya pagadas desde el comienzo del programa y el monto de las asignaciones de desempleo asignadas a los asalariados despedidos.

[8] Por otra parte, tales procesos pueden provocar desequilibrios profundos que afectan a algunos mercados locales de trabajo. Para cuidar la limitación de estos riesgos de desequilibrio, los inspectores de trabajo se encargaron del control del despido y de la contratación, inicialmente en un período de relativa escasez de mano de obra, y luego en el marco de la ley del 3 de enero de 1975.

Dos proposiciones

Tal tipo de análisis puede desembocar en dos proposiciones en materia de política pública de empleo que se apoyarían en una descentralización más firme de las instituciones de gestión de los despidos por motivos económicos. Aunque se destaca esta descentralización desde la década del ochenta, no se la llevó a su término para favorecer completamente la invención de nuevos modos de gestión de los imprevistos económicos:

- como Estados Unidos, se trataría de reducir el espacio de solidaridad en materia de seguro de desempleo. Sin abolir necesariamente toda solidaridad nacional, tal reducción sería propicia a una mejor evaluación de las responsabilidades de los actores locales y a su mayor implicación dentro de redes de relaciones más densas;
- por otra parte, esta mayor densidad de las redes de relación locales permitiría una mejor adecuación entre las cualidades de los asalariados despedidos y los empleos disponibles superando las puestas en relación únicamente a partir de calificaciones generales y favoreciendo los dispositivos intermedios que garantizan una mediación con evaluaciones locales.

Conclusión

Al término de este análisis, podemos concluir en el carácter muy difuso de la restricción jurídica que pesa sobre la decisión de selección de los asalariados despedidos en el caso francés. Más allá de ciertos acuerdos colectivos, el poder patronal está limitado únicamente por dispositivos de orden público muy generales, lo que contrasta con el sistema alemán en el que se ejerce una mutualidad de obligación entre empleados y asalariados, y una cooperación dentro de los consejos de empresa[9].

Hemos mostrado que la activación de reglas jurídicas, basadas en criterios muy generales, supone la existencia de instancias de mediación que permitan la articulación entre calificaciones generales y evaluaciones locales. Estas instancias hoy faltan en parte, debido al retiro de la administración del trabajo en materia del control de los despidos por motivos económicos y de los esfuerzos de reclasificación efectuados por las empresas. La administración pública no puede apoyarse más que en ser el punto de paso obligado de

[9] Esta diferencia puede encontrarse en otros ámbitos del derecho de trabajo. Para una comparación más general entre Francia y Alemania, cf. B. Bercusson, V. Muckenberger y A. Supiot (1992). La situación de Noruega y Suecia puede considerarse similar a la de Alemania (Engelstad 1991).

las medidas de ayuda a la reclasificación para negociar la selección de los asalariados despedidos. Sin embargo, el control de la administración del trabajo era sólo un eslabón de una cadena más larga de instituciones, que vinculaban el modo de seguro de este tipo de desempleo y la gestión de los flujos de empleo en el territorio, a partir de un juego estable de calificaciones de la mano de obra y de una panoplia de instrumentos de reconversión copiados del modelo de la gran empresa que se reestructura. Ahora bien, este es el modelo que falla actualmente y desde hace diez años. Concebido en su origen para las reestructuraciones que afectan principalmente a las industrias en decadencia y para acompañar la constitución de grandes grupos de dimensión internacional, no podía absorber redespliegues en todos los sentidos.

De manera general, este tipo de análisis lleva a destacar las interdependencias entre los diferentes componentes de un dispositivo institucional y a la necesidad de no darle demasiada generalidad a las medidas implementadas. Según esta perspectiva, le corresponde a la política pública de empleo favorecer las instancias de mediación capaces de articular diferentes modos de evaluación, de conectar ámbitos de intervención tradicionalmente separados y elaborar acciones públicas eficaces y generadoras de efectos de palanca importantes, tomando en cuenta de manera precisa el contexto temporal de los procesos de inserción o de desinserción. En efecto, muchos estudios mostraron que en materia de inserción (Bureau, Nivolle, Tuchszirer 1990) como en materia de creación de nuevas actividades o de innovación tecnológica (Callon 1989; Foray 1991), hay que saber detectar los procesos de auto-refuerzo , las economías de adopción, para consolidar en el momento oportuno las convenciones que permiten poner en relación actores diferenciados en el origen, o inversamente, para desarmar los efectos negativos del estallido de una red de relaciones. En materia de desinserción, el despido económico no es forzosamente la fase inicial. Puede ser favorecida también por ciertas formas de organización del trabajo que no “cultivan” la capacidad de desplazamiento de las personas. Así, los poderes públicos deberían alentar más sistemáticamente la implementación de instituciones intermediarias previas al despido para favorecer la movilidad, y posteriores al despido para mejorar la inserción de los trabajadores desempleados, instaurando procesos interactivos de definición de las calificaciones entre las empresas y los organismos de formación-inserción, y más generalmente, todos los intermediarios que participan en la constitución del mercado de trabajo.

Bibliografía

AOKI M. (1990), "Toward an economic model of the japanese firm", *Journal of Economic Literature*, marzo, retomado en *Problèmes économiques* nº2.225, mayo 1991.

ARDENTI R. y VRAIN P. (1991), "Gestion de main-d'œuvre et plans sociaux. Enquête auprès des établissements ayant licencié", Dossier statistique du travail et de l'emploi, nº71-72, junio.

BERCUSSON B., MUCKENBERGER V., SUPIOT A. (1992), "Application du droit de travail et diversité culturelle en Europe", Nantes, ARSH, dactil. Y también "Convergence des modèles sociaux européens", *4º seminaire sur l'Europe sociale*, Coll, Rapport travail et emploi, París, 1992.

BESSY C. (1988), "L'ordre des licenciements économiques", Dossier de recherche du Centre d'Etudes de l'Emploi, nº23.

BESSY C. (1990), *Licenciements économiques, règles juridiques et conventions*, Tesis, París 1.

BOSCH G. (1992). *Retraining non redundancy. Innovative approaches to industria restructuring in Germany and in France,* International Institute for Labour Studies, Ginebra.

BUREAU M.C., NIVOLLE P. , TUCHSZIRER C. (1990), "Les contrats de retour à l'emploi", *La lettre d'information du Centre d'études de l'emploi,* nº15; *Travail et emploi* nº 55/1, 1993.

CALLON M. (1989), "La dynamique des réseaux technico-économiques: essai de mise en relation des apports récents de la sociologie des sciences et de l'économie du changement technique", comunicación en el coloquio internacional sobre Las irreversibilidades en los modos de crecimiento: instituciones técnicas y economías, EHESS, París, 21-23 de junio.

CLARAC M., DUPREZ M. (1991), "Licenciements économiuqes et durée du chômage", Jornada de presentación de estudios del Servicio de estudios y estadística del Ministerio de Trabajo, 2 de julio.

DOERINGER P. B., PIORE M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, 2º ed., New York, Sharpe.

ENGELSTAD F. (1989) "Needs and Scocial Justice, the criterion of needs when exempting employees from layoffs", ponencia presentada en la conferencia "Rationnalité et éthique des choix médicaux", Poitiers, 10-12 de junio, 1991.

EWALD F. (1986), *L'Etat providence*, Grasset.

EYMARD-DUVERNAY F. (1991), "Qualifications d'entreprises et chômage de longue durée", comunicación en el coloquio "Agir contre le chômage de longue durée", París, 18-19 de noviembre.

FORAY D. (1991), "Repères pour une économie des organisations de recherche-développement", *Revue d'economie politique*, 101, septiembre-octubre.

FREEMAN R., MEDOFF J.C. (1987), *Pourquoi les syndicats? Une réponse américaine*, París, Economica.

HART R. A. (1982), "Unemployment Insurance and the Firm's Employment Strategy: A European and United States Comparison", *Discussion Papers*, mimeo IIM, Berlín, mayo.

HARTMANN B. (1992), "Workforce Reduction in Germany -Some Emprirical Findings", *Third International Research Conference on Local Justice: Layoff and Work force in Comparative Perspective*, Oslo, 27-29 de agosto.

HIRSCHMAN A. (1970), *Exit, voice and loyalty*, Cambridge, Massachussetts, Harvard University Press.

MARSDEN D. (1990, 1985), *Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories*, París, Economica.

MAURICE M., SELLIER F., SILVESTRE J.J. (1982), *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne*, Colección Sociologie, PUF, París.

ROMM S. (1992), "Layoffs Practices in American Compagnies: Efficiency, Fairness and Seniority", *Third International Research Conference on Local Justice: Layoff and Work force in Comparative Perspective,* Oslo, 27-29 de agosto.

SAVATIER J. (1990), "L'ordre des licenciements dans les licenciements pour motif économique", *Droit Social* Nº6, junio, pp. 515-524.

VILLEVAL M.C. (dir.) (1992), *Mutations industrielles et reconversion des salariés*, L'Harmattan.

WESTERKAMP P. (1982), "Employment at Will: the New Legal Definition of Just Cause", en *Industrial Relations Research Association Series*, B. D. Dennis.

Los dispositivos de evaluación de las competencias

Un enfoque estadístico por rama de actividad*

Para comprender bien el papel de los intermediarios en el equilibrio del mercado de trabajo, es importante posicionarse antes de las operaciones de reclutamiento para caracterizar la naturaleza de las relaciones que las empresas sostienen con el mercado de trabajo. Tradicionalmente la relación laboral que vincula a los asalariados con la empresa se describe según la oposición entre coordinación por el mercado y coordinación por la empresa. Se puede afinar esta oposición poniendo el acento en la pluralidad de marcos de referencia de la relación de trabajo (Bessy, Eymard-Duvernay 1995). El contrato de trabajo adquiere sentido dentro de un entorno institucional más amplio (Kerr 1954; North 1990). En muchos casos, más allá de la negociación interindividual, la definición del contenido del trabajo y la fijación de la remuneración se establecen en el marco de la empresa y se apoyan en dispositivos técnicos y organizacionales que la constituyen. La evaluación del trabajo puede hacerse también en referencia a dispositivos externos a la empresa como el "mercado": la relación del trabajo se define tanto para una transacción de compra-venta como para cualquier otro bien, o las reglas generales surgen de las negociaciones colectivas profesionales.

Para dar una ilustración de los diferentes marcos de referencia de la relación de trabajo y de las modalidades de reclutamiento asociadas, partiremos de los resultados de un estudio estadístico sobre los modos de fijación de los salarios de las empresas en relación con otros elementos de la gestión de su mano de obra (Bessy 1995). Este estudio se realizó sobre la base de ramas de actividad a partir de la explotación de la encuesta costo-estructura de salarios (INSEE 1993) que tiene como ventaja contener datos muy precisos sobre las reglas salariales[1]. En particular, estos datos permiten aprehender no

* "Les dispositifs d'évaluation des compétences. Une approche statistique par branche d'activité", Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, 36, 1997. Traducción: Irene Brousse.

[1] Este estudio se sitúa en la continuación de análisis anteriores que utilizan la misma metodología y apuntan a describir diferentes formas de la relación salarial: F. Eymard-Duvernay (1981), J. M. Grando (1983), B. Reynaud (1986) y C. Bessy (1993).

sólo la existencia o no de dispositivos de clasificación o de evaluación del trabajo, sino también la importancia de la referencia a la negociación colectiva, de rama o de empresa, en la elaboración de estos dispositivos que regulan la fijación de los salarios y sus modos de evolución (aumento general o individualizado).

Presentamos en un primer momento los resultados de un análisis en componentes principales, que permite posicionar las empresas según dos ejes de caracterización de la relación de trabajo: uno que remite a la oposición tradicional mercado/empresa y otro a la oposición calificación/competencia[2]. En un segundo momento, a partir de tomar en cuenta cuatro configuraciones que emergen en el cruce de estos dos ejes, realizamos inferencias sobre los modos de evaluación de las competencias de los asalariados, de reclutamiento y sobre los intermediarios movilizados por las empresas para minimizar los costos de reclutamiento. Este ejercicio más prospectivo desemboca en conclusión en una serie de proposiciones analíticas, susceptibles de testearse empíricamente en datos estadísticos, en torno a recursos dedicados por las empresas a operaciones de reclutamiento.

1. La pluralidad de formas de evaluación del trabajo

Los resultados de nuestro análisis de datos por rama de actividad permiten contrastar la evaluación del trabajo según diferentes marcos de referencia. Sin volver sobre la justificación de la elección de las variables[3], atribuimos un gran peso a las que describen las elecciones técnicas y organizacionales: la antigüedad en la empresa, la estructura de las calificaciones, el tamaño de los establecimientos, la organización de los horarios ... Tal postura se justifica a partir del momento en que se quiere mostrar que es difícil reducir la empresa y la relación de trabajo a una pura estructura contractual debido a la importancia, en algunos casos, de los dispositivos organizacionales y técnicos como soportes de coordinación y de evaluación del trabajo.

En esta perspectiva, el tamaño de los establecimientos proporciona una buena aproximación al grado de intensidad del capital y permite introducir

[2] Se retoma aquí la distinción entre las nociones de competencia y calificación: la primera remite directamente al trabajo de la persona, y por lo tanto a la posibilidad de medir diferencias de rendimiento entre las personas; la segunda está asociada a puestos de trabajo cuyo acceso se define por reglas generales surgidas de la negociación colectiva. Sobre este tema cf. Chtzis, de Connick y Zarifian (1995) y Eymard-Duvernay y Marchal (1997).

[3] Para más precisiones sobre la elección de las variables y la parte puramente estadística, cf. Bessy (1995).

Recuadro 1. La metodología utilizada

La encuesta costo-estructura de salarios efectuada por el INSEE en 1993 se refiere al año 1992. Agrupa datos de 14.000 establecimientos y 150.000 asalariados en estos establecimientos, los cuales se eligieron según un sorteo que cruza la región, la actividad y el tamaño.

El análisis en componentes principales (normados) se basa en datos agrupados por rama de actividad en el nivel 100 de la nomenclatura de actividad económica. A partir de las variables elegidas, se efectuaron sucesivamente varios análisis en componentes principales para obtener una representación lo suficientemente robusta. Por otra parte, el análisis sin ponderación (es decir en el que cada rama tiene el mismo peso) se eligió para poner en evidencia las relaciones estructurales entre las variables.

En lo que se refiere a la elección, definición y modo de cálculo de las variables remitimos al lector a nuestro estudio más completo (Bessy 1995). Damos aquí precisiones sólo para dos variables inherentes al modo de remuneración.

Para tomar en cuenta la *estructura de las primas*, retuvimos la proporción de las diferentes primas en la remuneración bruta total, para todas las categorías. La encuesta distingue: las primas fijas o vinculadas al salario de base (vacaciones, décimotercer mes), las primas vinculadas a características personales no profesionales (antigüedad, matrimonio), las correspondientes a indemnizaciones legales o convencionales (despido, jubilación, mudanza), las vinculadas a restricciones de puestos de trabajo (penosidad, expatriación), las vinculadas a desempeños individuales (prima de rendimiento, de innovación), las vinculadas a desempeños de la empresa (de balance, de resultados), las primas por acontecimientos excepcionales (aniversario de empresa, fiesta corporativa). Esta última categoría de prima no se seleccionó como variable activa.

En términos de *frecuencia*, los resultados de la encuesta muestran que las primas más frecuentemente pagadas por los establecimientos se definen por referencia a dispositivos de evaluación del trabajo que incorporan reglas que definen equivalencias muy generales entre los asalariados. Las primas fijas o de antigüedad y aquellas vinculadas a las restricciones del puesto de trabajo, son una buena ilustración. De manera inversa, las primas menos frecuentemente pagadas se refieren a un dispositivo de evaluación definido en el marco de la empresa (desempeño colectivo, acontecimientos excepcionales, desempeños de la empresa). Las primas vinculadas a los desempeños individuales ocupan una posición intermedia.

En lo que se refiere a los *modos de aumento de los salarios*, la encuesta distingue la evolución del salario de base según aumentos individualizados (incluidas las promociones después de un cambio de calificación) o según aumentos generales, considerando tres grandes categorías de asalariados: asalariados de ejecución, mandos medios, mandos superiores. Tomamos en variable activa las modalidades en las que los aumentos se hacen “exclusivamente” según uno u otro modo, llevando así a considerar las modalidades “principalmente”, “poco” o “nada” en variable suplementaria.

un factor particular de explicación de la utilización de ciertas formas de evaluación del trabajo. La hipótesis es que la gran empresa posee una cierta autonomía en la definición de los dispositivos de evaluación del trabajo y de remuneración, mientras que la pequeña empresa tiende a definir la relación de trabajo en referencia a dispositivos externos.

En lo que se refiere a los modos de fijación de los salarios que diferenciamos de los modos de aumento, elegimos en primer lugar la proporción de las diferentes primas en la remuneración bruta total, con todas las categorías juntas (ver recuadro 1). Según nuestro marco de análisis, distinguiremos tres categorías de primas:

- las primas cuyo monto se basa en equivalencias muy generales entre los asalariados en referencia a la noción de "calificación". Su fuerte anclaje convencional confiere cierta automaticidad a su pago, que resulta desconectado de los resultados colectivos e individuales. Las primas fijas o de antigüedad y aquellas vinculadas a las restricciones del puesto de trabajo dan buenas ilustraciones.
- Las primas que se inscriben en un dispositivo de evaluación definido en el marco de la empresa: rendimientos colectivos dentro de una unidad de producción, acontecimientos excepcionales, desempeños globales de la empresa.
- Las primas vinculadas a los desempeños individuales que remiten más a la noción de "competencia".

La encuesta permite detectar la existencia o no de un sistema formalizado de clasificación para establecer el salario de base de los obreros o los empleados. Entre los establecimientos que respondieron positivamente a esta pregunta (59%), la encuesta distingue la definición de este sistema en el nivel de la rama (86%), de la empresa (6%) o en referencia a otro modo de evaluación del tipo "evaluación de puestos" (6%). Este último procedimiento, generalmente aplicado con la ayuda de consultoras, puede constituir el indicio de una política salarial que apunta a tomar en cuenta en la definición de los empleos, dentro de un conjunto de restricciones, las competencias individuales de los asalariados[4].

Finalmente, la emergencia de una "lógica de la competencia" puede observarse a partir del modo de aumento de los salarios (aumentos generales/aumentos individualizados) según las grandes categorías de asalariados (asalariados de ejecución, mandos medios, mandos superiores).

[4] Sobre esta cuestión, cf. B. Reynaud y V. Najman (1991). Los autores muestran muy claramente cómo esta técnica de clasificación opera una transformación del modelo taylorista, ya que la definición de los empleos se hace en función de las competencias de los asalariados: el salario remunera un saber hacer efectivo y/o potencial. Los asalariados ya no son considerados como simples ejecutantes.

De nuestro análisis de los datos en componentes principales, sólo retendremos aquí el plano factorial definido por los dos primeros ejes (cf. gráfico 1).

Coordinación por el mercado vs. coordinación por la empresa

El primer eje ilustra la oposición tradicional en economía del trabajo entre empresas que utilizan recurrentemente el mercado de trabajo y aquellas caracterizadas por una relación de trabajo basada en compromisos duraderos.

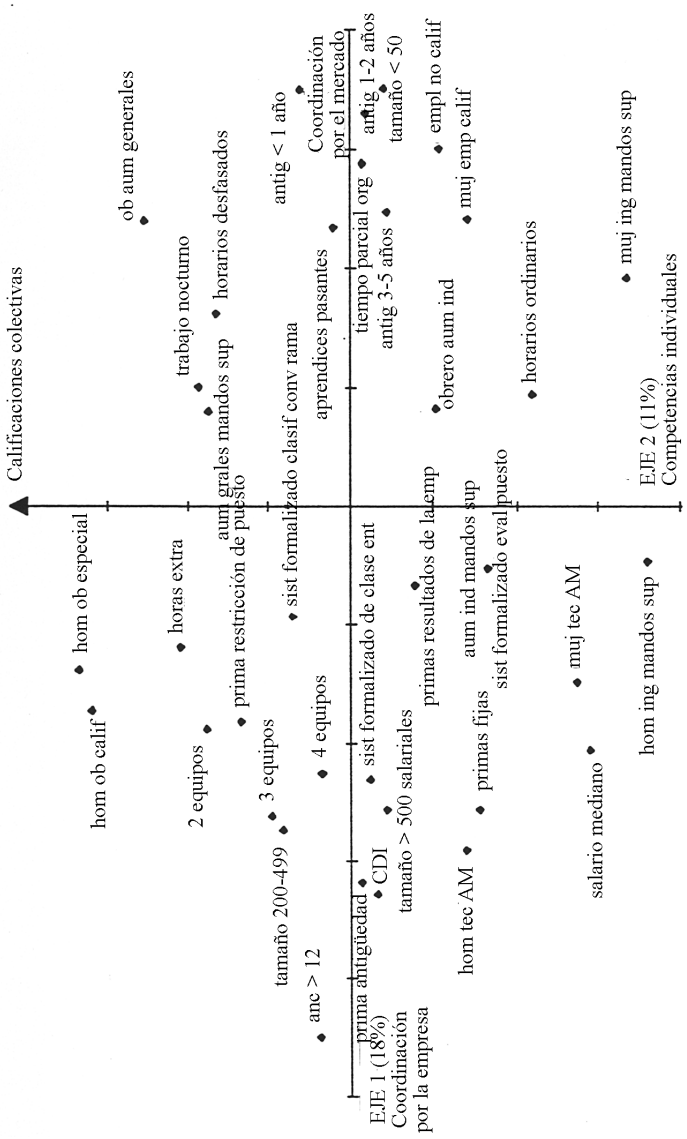
Por un lado de este eje, tenemos los establecimientos de menos de 50 asalariados, constituidos principalmente por empleados poco calificados. Las modalidades de organización de los horarios como el tiempo parcial organizado, los horarios desfasados, el trabajo nocturno, son coherentes con una débil integración de los recursos y un fuerte *turn-over*. La prestación de trabajo se define por referencia criterios muy generales; la unidad de medida es la hora de trabajo. La ausencia de referencia a un sistema formalizado de clasificación de los empleos para establecer el salario de base de los empleos de ejecución muestra amplias equivalencias (tasa de salario horario, salario mínimo) operadas en la evaluación del trabajo.

En la otra extremidad del eje, encontramos los grandes establecimientos con una mano de obra compuesta por obreros calificados y técnicos vinculados de manera duradera. Este fuerte compromiso de las partes en la relación de trabajo debe ligarse con una fuerte intensidad de capital, como muestra la utilización del trabajo en tres o cuatro equipos, y la importancia de las primas de antigüedad y de desempeño colectivo. La coordinación por la empresa se ve también en la existencia de un sistema de clasificación de los empleos propio de la empresa, la participación de los asalariados en el financiamiento de la empresa (plan de ahorro, sistema incitativo de compra de acciones) y en los gastos de formación.

Calificación general vs. competencia individual

El eje 2 permite diferenciar las actividades según diferentes formas de calificación y evaluación del trabajo, independientemente de las oposiciones representadas en el primer eje.

Gráfico 1. Tipología de las actividades según la naturaleza de la relación de trabajo (primer plano factorial)



La parte positiva del eje 2 corresponde a las organizaciones que movilizan una mano de obra calificada en referencia a reglas surgidas de la negociación colectiva. Lo demuestra la importancia de las primas vinculadas con las restricciones de los puestos de trabajo y la evolución de los salarios exclusivamente mediante aumentos generales, para todas las categorías de salariados. Por otra parte, la negociación colectiva se hace esencialmente en el nivel de la rama.

De manera opuesta, la parte sur del eje está fuertemente estructurada por las actividades[5] que emplean mano de obra muy calificada cuyos niveles elevados de salario están ligados a la existencia de dispositivos de remuneración complejos. Estos dispositivos articulan componentes fijos y componentes flexibles, clasificaciones colectivas de empleo, referenciales de competencia y aumentos individualizados.

A lo largo del eje 2 se pueden distinguir diferentes formas de coordinación por la empresa, según el peso de los dispositivos de evaluación de las competencias individuales. Se tiene así un *continuum* entre una relación de trabajo establecida en referencia a dispositivos externos a la empresa, que incorporan reglas muy generales de evaluación del trabajo, y una relación basada en procedimientos de evaluación individual (entrevista individual, contrato de objetivos).

Una perspectiva histórica permitiría sin duda mostrar que algunas actividades se desplazaron a lo largo del eje 2, acentuando la consideración de competencias individuales, como lo demuestran muchos estudios empíricos. Chatzis *et alii* (1995) dan una buena ilustración con el acuerdo A Cap 2000 en la siderurgia. Esta evolución debe vincularse con la emergencia de nuevas formas de organización del trabajo que tratan de romper con el modelo del taylorismo. Observemos que las exigencias de cooperación en el trabajo implícitas en las nuevas organizaciones productivas vuelven problemática la evaluación de los desempeños individuales. Paradójicamente, la consideración de las competencias individuales no está desvinculada de toda relación cooperativa en el trabajo. Nuestros resultados proporcionan una ilustración, ya que primas colectivas y primas individuales a menudo se dan en paralelo y se oponen, a lo largo del eje 2, a las primas vinculadas con las restricciones de los puestos de trabajo.

[5] Las ramas que más participan en la definición de esta parte del eje se caracterizan por un desarrollo creciente de las actividades en el curso de los últimos años: "Informática", "Investigación servicios mercantiles", "Organismos financieros", "Industria del armamento", "Seguros".

2. Evaluación de las competencias y modos de reclutamiento

A partir de las oposiciones anteriores que contrastan diferentes marcos de referencia de la relación de trabajo, se pueden tratar de realizar inferencias sobre la evaluación de las cualidades de los asalariados en el momento de la contratación y del tipo de intermediario de mercado movilizado en las operaciones de reclutamiento.

Se puede plantear la hipótesis de que a la complejidad de los dispositivos de evaluación del trabajo dentro de la empresa corresponden, en el momento de la contratación, procedimientos de reclutamiento que juegan sobre una pluralidad de registros de competencias, y no sólo sobre la consideración de los títulos educativos o profesionales, o de la experiencia, o ambos. Las oposiciones definidas en el eje 2 permitirían distinguir las actividades para las que los procedimientos de reclutamiento se basan en intermediarios públicos que activan calificaciones generales, como las grillas de clasificación profesionales, los repertorios de oficios, de aquellas en las que el reclutamiento transita por intermediarios privados que simultáneamente utilizan varios instrumentos de evaluación de las competencias. Esta hipótesis está corroborada por la proyección de la variable que indica el monto de gastos de reclutamiento (gastos de anuncio y monto de los honorarios de las consultoras) por el lado del polo "competencias individuales".

Por otra parte esta variable "gastos de reclutamiento" se opone a lo largo del eje 2 a la variable que indica la proporción de asalariados con contrato de duración indeterminada después de un contrato de duración determinada. Se puede suponer que este tipo de contratación, basado en un comienzo en calificaciones generales, responde a una preocupación por reducir los costos de reclutamiento, más aún en la medida en que se trata de una mano de obra obrera. Los contratos de duración determinada, los trabajos temporarios, pueden considerarse como operaciones de precontratación aunque la empresa trate principalmente de responder a una fluctuación de su actividad. Por el contrario, los costos de reclutamiento son mucho más elevados para los mandos medios y superiores debido a la profundización de las operaciones de selección en el momento de la contratación, para reducir los costos inherentes a un "mal" reclutamiento en una perspectiva de compromiso duradero.

El primer eje que opone coordinación por el mercado y coordinación por la empresa permitiría distinguir los intermediarios del reclutamiento según la intensidad de sus vínculos con la empresa. Los dispositivos de evaluación

propios de la empresa tenderían a favorecer la integración de los servicios de reclutamiento o a anudar relaciones duraderas con algunos de los intermediarios exteriores a la empresa.

Al cruzar los dos ejes anteriores, se pueden recorrer los diferentes cuadrantes para plantear hipótesis sobre las modalidades de reclutamiento operadas por las empresas. Para esto, nos apoyaremos en las principales clases tipológicas (cf. gráfico 2) surgidas de una clasificación ascendente jerárquica obtenida a partir del cuadro de medidas de nuestro análisis en componentes principales (BESSY 1995).

Gráfico 2. Proyección de los tipos en el primer plano factorial

Permeabilidad al mercado y referencia a estándares de evaluación muy generales

La clase tipológica que se proyecta en el cuadrante noreste agrupa a las actividades que utilizan más el mercado y en las que la prestación de trabajo se define en referencia a criterios muy generales. El caso más típico es la utilización de jóvenes empleados poco calificados, trabajando en pequeñas

empresas (de servicios a particulares, o de proximidad) con contratos de duración determinada, con horarios atípicos y remunerados con el salario mínimo. En este grupo de actividades tiene las mayores prácticas de horarios desfasados y del tiempo parcial organizado.

El muy bajo nivel del salario mediano se da en paralelo con la debilidad de las primas en la remuneración bruta. Observemos sin embargo, la importancia relativa de las primas vinculadas a restricciones de puestos de trabajo. La gran generalidad de los dispositivos de evaluación del trabajo se encuentra en que la evolución del salario de los trabajadores de ejecución se basa en gran medida en aumentos exclusivamente generales. Cuando existe un sistema formalizado de clasificación de empleos para fijar el salario de base de los empleados, predomina la referencia a la rama, especialmente en las actividades "comercio de gran superficie", "servicios mercantiles diversos", "panadería". Por el contrario, la ausencia de un sistema formalizado de clasificación es frecuente en las ramas "Servicios recreativos culturales y deportivos mercantiles", "Comercio minorista alimentario de proximidad" y "Hoteles-cafés-restaurants".

La contratación de una mano de obra poco calificada y a menudo temporaria, con restricciones fuertes de plazos y de operacionalidad, debería llevar a los modos de reclutamiento más económicos como la selección de curricula vitae. Estas operaciones movilizan criterios de selección muy groseros y se apoyan en las grillas más estándar de clasificación de empleos utilizadas por los intermediarios públicos como la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE) y sus corresponsales. Como otro modo económicos de reclutamiento, se puede pensar también en la activación de redes de vínculos interpersonales. De manera general, el procedimiento de reclutamiento estará tan poco instrumentado como la evaluación del trabajo dentro de la empresa.

Utilización del mercado profesional terciario

Son las actividades que se proyectan en el cuadrante sudeste. Si la antigüedad en la empresa sigue siendo baja y el tamaño de los establecimientos pequeño, los salariados tienen más edad y mayor calificación que en el grupo anterior. El conjunto de las ramas está caracterizado por una proporción importante de mujeres empleadas calificadas. La proporción de hombres ingenieros y mandos medios es muy elevada en las ramas como "Holdings", "Intermediarios del comercio", "Promotores y sociedades inmobiliarias", "Actividades de estudio y consultoría". Esta última característica, conectada con la escasa antigüedad en la empresa, puede denotar la existencia de mercados profesionales (VRP, consultorías) en los que la frontera entre actividad salarial y actividad independiente es vaga y en los que el asalariado puede fácilmente trabajar por su cuenta. Esta hipótesis se ve confirmada por la importancia de los establecimientos de tamaño muy pequeño (menos de 20 asalariados).

En estas ramas de actividad, el nivel de salario mediano supera el promedio (excepto para el comercio minorista) incorporando una pequeña parte de prima en la remuneración bruta total. Observemos sin embargo la importancia relativa de las primas vinculadas a los desempeños de la empresa. La baja proporción de las primas y, más generalmente, de la instrumentación de la evaluación del trabajo (ausencia de sistemas formalizados de clasificación de los empleos) puede conectarse con el peso de los mecanismos de mercado en la fijación de los salarios. También puede mostrar, debido al compromiso más duradero de las partes en la relación de trabajo que en el caso anterior, la importancia de los acuerdos contractuales, especialmente para los mandos medios y superiores, como se ve en la fuerte proporción de aumentos individualizados en las ramas "Comercio minorista no alimentario y no especializado" y "Actividades de estudio y consultoría".

Esta configuración marcada por una mayor profesionalización de las actividades tendería a volver al reclutamiento más costoso que en el caso anterior, implicando procedimientos de selección más pesados. El carácter transversal de las competencias en varios sectores de actividad puede sin embargo permitir la intervención de intermediarios que actúen como operadores de mercado que contribuyen a estandarizar los criterios de evaluación y a fijar salarios de contratación.

Si observamos sólo el reclutamiento de los mandos medios y superiores, se puede pensar que las empresas recurren a intermediarios del reclutamiento que se apoyan en recursos estándar y privilegian las aptitudes más generales, como las consultoras de reclutamiento. Cuando la profesionalidad aumenta en un ámbito preciso de actividad, se puede esperar la intervención de intermediarios especializados, que le otorgan peso a la evaluación de la experiencia profesional, o a la activación de redes de relaciones profesionales, como en el caso de las actividades caracterizadas por una fuerte alternancia asalariado/independiente.

Las grandes empresas postaylorianas

Las ramas de actividad ("Informática", "Industria del armamento", "Siderurgia", "Organismos financieros") se proyectan en el cuadrante sudoeste

que asocia un fuerte compromiso de los asalariados en la empresa (en grandes establecimientos con horarios comunes) y una estructura de empleos dominada por las categorías más calificadas (técnicos, ingenieros y mandos medios y superiores).

El nivel elevado de salario mediano se da en paralelo con un sistema sustancioso de primas. Entre estas primas dominan los suplementos fijos, y en menor medida, las primas por antigüedad, las vinculadas a los desempeños de la empresa y las ligadas a los desempeños individuales o de equipo. Si existe en la gran mayoría de los casos un sistema formalizado de clasificación de los empleos para fijar el salario de base de los obreros y empleados, la referencia a la convención colectiva de rama sigue siendo débil en beneficio de las convenciones de empresa y de los sistemas del tipo "evaluación de puestos". La evaluación de los salarios por la vía de los aumentos exclusivamente individuales está muy extendida para los mandos superiores y, en menor medida, para los mandos medios y los trabajadores de ejecución.

El conjunto de características testimonia la implementación de un dispositivo de evaluación del trabajo que va en contra del esquema tayloriano clásico (CHATZIS *y alii* 1995) y que permite administrar restricciones de naturaleza diferente: tensiones en el mercado de trabajo, organización de la empresa y evaluación de las competencias individuales. La existencia de dispositivos de evaluación complejos está confirmada por el nivel muy elevado de los gastos de formación (cuya eficacia depende de la existencia de tales dispositivos), la frecuencia de los planes de ahorro de empresa, de los sistemas incitativos de compra de acciones y de participación en los beneficios. Así, todos los instrumentos de remuneración se movilizan, lo que se diferencia de las actividades en las que se evalúa el trabajo sólo en referencia a los estándares del mercado.

Sin duda en esta configuración el reclutamiento es más costoso debido a la profundización de las operaciones de evaluación que permiten articular diferentes registros de competencias. Estas operaciones pueden movilizar intermediarios privados que desempeñan un papel importante en la implementación del sistema de evaluación de las competencias en la empresa, especialmente en la elaboración de referenciales de competencias individuales. La intervención de las consultoras se inscribe en el marco de relaciones duraderas con las empresas que facilitan los ajustes respecto de referencias de evaluación predefinidas y mejoran la calidad de las relaciones. La fuerte instrumentación de los dispositivos de evaluación debería limitar la utilización de redes de relaciones. De todos modos, en las empresas más innovadoras, los lazos con otras empresas pueden servir de apoyo para reclutar. Por otra

parte, en cuanto los asalariados adquieren un poder normativo en la definición de los empleos, pueden constituirse como intermediarios de reclutamiento.

Empresas públicas y calificaciones generales

Este pequeño grupo de actividades del cuadrante noroeste, que incluye grandes empresas de estatuto público como EDF-GDF, SNCF, da una buena ilustración de los mercados internos de empresas en donde la evaluación del trabajo está regida por reglas institucionales. Los niveles de salarios medianos, las tasas de prima en la remuneración bruta son más elevados (el más elevado del total), lo que se debe en gran parte a la proporción de primas vinculadas a restricciones de puestos de trabajo (4,8%, el promedio del total es de 1,3%) y a la antigüedad en la empresa (3,2%, el promedio del total es 2,0%). Son actividades en las que la existencia de sistemas de clasificaciones de empleos definido en el nivel de la empresa está más acentuada; pero aquí la empresa pública puede representar la casi totalidad de la rama.

En materia de evolución de los salarios, no hay aumentos exclusivamente individualizados, ya que los aumentos generales son dominantes para los asalariados de ejecución y, en menor medida, para los mandos medios y los mandos superiores . En estas actividades, la importancia de los aumentos generales corresponde más a una restricción de equidad entre todos los asalariados que a la ausencia de dispositivo de evaluación individual del trabajo.

Todas estas características muestran la importancia de las calificaciones generales ancladas en puestos de trabajo. En materia de reclutamiento, se puede suponer que se le otorga gran importancia a los diplomas para certificar competencias, en la medida en que existen correspondencias entre la definición de los puestos de trabajo y los niveles de formación o los títulos profesionales. Sin embargo, esto no elimina la utilización de otros instrumentos que permiten profundizar la evaluación, debido al compromiso duradero de los asalariados en la empresa. Los intermediarios del reclutamiento que se apoyan en recursos públicos están integrados a la empresa y cuidan la igualdad de tratamiento de los candidatos; lo que excluye cualquier referencia a redes de relaciones interpersonales.

Mercados de oficios obreros

Las reglas institucionales para los procedimientos de reclutamiento son importantes en las actividades en las que funciona un mercado interno de ofi-

cio cuya entrada está restringida por un período de aprendizaje sancionado por un diploma profesional. Para las actividades que constituyen una clase tipológica intermedia entre la clase "Empresas públicas" y la clase "Utilización del mercado y estándares de evaluación", se podría plantear la hipótesis de que se acercan a tal modo de funcionamiento para los obreros calificados, que determinan una fuerte movilidad entre empresas. Algunos datos confirman esta hipótesis: actividades orientadas en torno al trabajo de la materia (metales, materiales de construcción, vidrio, madera, cuero, tejido, carne, alimentos) que exigen un largo aprendizaje para convertirse en profesionales, antigüedad relativamente baja en la empresa, proporción limitada de los mandos medios en la empresa, demuestran aquí cierta autonomía en el trabajo. La importancia de los dispositivos externos de evaluación del trabajo se manifiesta en la escasa proporción de las primas en la remuneración total, de los aumentos exclusivamente generales, el peso de la convención colectiva de rama en la clasificación de los empleos de los obreros.

Sin embargo, si las clasificaciones de oficios tienen cierto peso y facilitan la movilidad entre empresas, los estudios empíricos reunidos sobre estas actividades no confirman, según lo que sabemos, el peso de las reglas institucionales en materia de contratación y de contribución conjunta de las empresas a los gastos de formación que hacen de la "calificación" un bien público (Marsden 1990). Lo muestra aquí la proporción de contratos de duración indeterminada después de un contrato de duración determinada, que es muy fuerte en este grupo de actividades ("Fundición", "Trabajo de metales", "Industria del calzado"). La evaluación de las competencias se efectúa en el curso de la relación de trabajo, más que en el momento de la contratación, lo cual es una manera de reducir el costo de reclutamiento respondiendo también a la restricción de fluctuación de la actividad. Son también ramas (como la "construcción") que utilizan las agencias de trabajo temporario, agencias cuyo papel es movilizar muy rápidamente a profesionales demostrando su experiencia, en lugar de sus competencias; lo que muestra el papel limitado de las calificaciones profesionales en las operaciones de reclutamiento.

La constitución y el mantenimiento de un mercado de oficio chocan con muchas dificultades: calidad de la formación, ritmo del cambio tecnológico, temor a una escasez de mano de obra calificada, poder de negociación de los trabajadores calificados....; todos factores que pueden llevar a las empresas a adoptar soluciones individuales, ya sea constituyendo mercados internos o manteniendo vínculos privilegiados con ciertos organismos de formación[6], ya sea recurriendo a los servicios de intermediarios privados como las agencias de trabajo temporario, o bien despidiendo mano de obra. El financiamiento conjunto de las empresas en materia de formación profesional plantea entonces un problema de coordinación que tiene consecuencias importantes en materia de reclutamiento, y hacia atrás, de anticipación de las posibilidades de contratación que pueden hacer los jóvenes trabajadores.

[6] Sobre los vínculos entre formación y reclutamiento, cf. los trabajos de Locher, Podevin y Saunier (1994).

Conclusión: los recursos dedicados al reclutamiento por parte de las empresas

El análisis tipológico precedente sobre los diferentes marcos de referencia de la relación de empleo y de la evaluación del trabajo nos permitió plantear hipótesis sobre los modos de reclutamiento y, especialmente, el grado de profundización de las operaciones de contratación, las cualidades de los asalariados valorizadas y la importancia de la utilización de dispositivos públicos. La última configuración estudiada, al plantear el problema de la organización profesional entre empresas, permite abordar la cuestión de los recursos dedicados por las empresas a la constitución de dispositivos de reclutamiento, vinculándola con aquellas de su organización interna y de las competencias valorizadas (Marsden 1990).

Al adoptar una postura más dinámica, se podría mostrar que el subempleo puede explicarse en parte por un déficit de coordinación, especialmente institucional. En efecto, este déficit puede ser generador de dos tipos de exclusión: uno basado en procesos de selección por referencia a aptitudes muy generales, otro inherente a la constitución de redes de relaciones interpersonales que vuelven difícil el acceso de nuevos ingresantes.

En el primer caso, la ausencia de organización profesional[7] y de sistemas de aprendizaje, al implementar una entrada progresiva en la vida activa para los jóvenes candidatos, puede tener como efecto llevar a las empresas a reclutar de acuerdo con aptitudes muy generales, como las competencias escolares reconocidas por títulos o niveles de formación, excluyendo de hecho a todos aquellos que no alcancen los niveles de formación requeridos (bachillerato o bachillerato más dos años de estudios). Emerge así un proceso de

[7] De manera inversa, una estructuración institucional demasiado fuerte puede ser también fuente de exclusión. Un autor como C. Kerr (1954) mostró cómo los procesos de selección que regulan la entrada a los mercados de oficios, tienen como consecuencia limitar las posibilidades de acceso de los trabajadores que resultan excluidos de estos mercados y que no están representados en las instancias que determinan las especificaciones de las cualidades.

normalización que se autorrefuerza en períodos de subempleo debido a las mayores restricciones de preselección.

En el segundo caso, para reducir las incertidumbres sobre las cualidades de los candidatos, las empresas pueden activar redes de relaciones interpersonales, surgidas o no de vínculos de trabajo anteriores. Más allá de sus efectos en materia de exclusión, nos parece que el aumento de este tipo de reclutamiento en el período reciente (MARCHAL y LAGARENNE 1995) puede revelar un déficit institucional de coordinación[8].

La cuestión de la organización profesional plantea un problema de coordinación horizontal entre las empresas, problema que no es generalizable a todos los sectores de actividad. Otro tipo de inversión en coordinación tiene que ver con los vínculos de las empresas con los intermediarios de reclutamiento. La situación francesa está caracterizada por una separación más clara que en otros países[9] entre la Agencia Nacional para el Empleo (ANPE), organismo público con un monopolio teórico de la colocación, y las organizaciones privadas que aseguran la mayor parte de las operaciones de selección sin ningún control público. La superación de tal polarización permitiría redistribuir la carga de coordinación entre los actores del reclutamiento, o por lo menos condicionar la socialización de una parte de los costos del reclutamiento a objetivos de política pública de lucha contra la exclusión.

Desde el punto de vista más empírico de la recopilación de información, nuestro enfoque lleva a concebir una encuesta sobre reclutamiento, basada en una muestra de intermediarios (internos y externos a la empresa), que permitiría dar cuenta de la naturaleza de los recursos dedicados al reclutamiento, pero también de su monto (gastos de explotación y de inversión en dispositivos de coordinación). Esta distinción nos parece más rica que la que se

[8] En una perspectiva neoinstitucionalista "a la North" (1990), si los intercambios basados en vínculos interpersonales permiten reducir los costos de transacción, su inconveniente es que reducen las posibilidades de intercambio. Según este tipo de razonamiento, habría que distinguir las situaciones en las que la activación de redes de conocidos es poco generadora de innovación, de aquellas en las que la movilización de vínculos de cercanía es un medio económico para evaluar competencias propicias para la innovación tecnológica.

[9] Lo que no sucede en otros países donde existen procedimientos de consentimiento. En Gran Bretaña, los intermediarios privados deben poseer una licencia acordada por la administración que permita el ejercicio de la colocación y la selección. Estos intermediarios tienen una responsabilidad en materia de informaciones sometidas a ambas partes, para asegurar la equidad de las transacciones, y tienen la obligación de mantener un registro de las vinculaciones efectuadas, controlado por un cuerpo de inspectores especializados. De la misma manera en Alemania, ya que la colocación es, como en Francia, del dominio del servicio público, la actividad de los intermediarios privados está fuertemente reglamentada.

hace en términos de "canales de reclutamiento", que sólo ofrece rastros parciales de las operaciones de contratación[10].

Referencias bibliográficas

BESSY C. (1993), *Les licenciements économiques entre la loi et le marché*, CNRS Editions.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F. (1995), "Les économistes et les juristes face à la relation de travail dans l'entreprise", *Revue d'Economie Politique,* noviembre-diciembre.

BESSY C. (1995), "Formes de gestion de la main d'oeuvre et modes de fixation des salaires par branche d'activité", Document de travail du CEE Nº95/68.

BISHOP J. (1993), "Improving Job Matches in the U.S. Labor Market", *Brookings Papers: Microeconomics*.

CHATZIS K., DE CONINCK F., ZARIFIAN P. (1995), "L'accord A Cap 2000: la logique compétence à l'épreuve des faits", *Travail et Emploi,* nº64.

EYMARD-DUVERNAY F. (1981), "Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers", *Economie et statistique*, noviembre.

EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (1997), *Façons de recruter: le jugement des compétences sur le marché de travail*, París, Métaillé.

GRANDO J. M. (1983), "Industrie et gestion de la main d'oeuvre", *Formation-Emploi,* enero-marzo.

KERR C. (1954), *"The Balkanization of Labor Market" from Labor Mobility and Economic Opportunity*, Bakke.

LAGARENNE C., MARCHAL E. (1995), "Recrutements et recherche d'emploi", *La lettre d'information du Centre d'Etudes de l'Emploi,* 38.

LOCHET J.F., PODEVIN G., SAUNIER J.M. (1994), "Produire des compétences pour gérer les recrutements", *Bref CEREQ*, nº96, marzo.

MARSDEN D.W. (1990), "Marchés du travail: limites sociales des nouvelles théories", Economica, París.

NORTH D. (1990), *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press.

REYNAUD B., NAJMAN V. (1991), "Les cabinets de conseil, acteurs potentiels du dépassement du modèle taylorien", rapports et documents du CREA Nº9110 A, noviembre.

REYNAUD B. (1986), "Règles et logiques de la relation salariale", *Economie et statistique*, octubre.

[10] Para un enfoque que supere la distinción en términos de "canales", cf. la encuesta de Bishop (1993) en Estados Unidos sobre una muestra de 2600 empresas.

Las instituciones de reclutamiento

Enfoque comparativo Francia/Gran Bretaña*

Christian Bessy, François Eymard-Duvernay, Guillemette de Laquier, Emmanuelle Marchal, Marie-Madelaine Vennat

Introducción

El objetivo del trabajo emprendido es analizar los mercados de trabajo francés y británico. Esta comparación adquiere toda su importancia en los actuales debates; algunos expertos consideran que el desempleo actual en Francia es la consecuencia de obstáculos a un funcionamiento competitivo del mercado, como lo mostrarían por oposición los resultados en Gran Bretaña.

Nuestro enfoque presenta varias especificidades que agruparemos en torno a cuatro orientaciones principales de investigación.

Las incertidumbres de la calidad del trabajo: la variación de los marcos de juicio en las situaciones de reclutamiento

Nuestro enfoque del funcionamiento del mercado de trabajo parte de la cuestión de la incertidumbre sobre la calidad del trabajo. No se puede evaluar directamente, sin riesgo de error, una prestación de trabajo. La valorización del trabajo está así marcada por una incertidumbre, lo que puede inducir disfuncionamientos en las transacciones. Los estudios económicos de los últimos treinta años han desarrollado abundantemente esta cuestión. Tratan de explorar cómo los agentes pueden establecer contratos eficientes en tales entornos.

Las situaciones de reclutamiento constituyen puntos de observación privilegiados para estudiar la actividad interpretativa desarrollada por los agentes para tratar de apoyar su juicio. Esta elección de terrenos de investigación también se justifica por la hipótesis de una asimetría, en las relaciones del

* "Les institutions du recrutement. Approche comparative France/Grande Bretagne", Informe para el Comisariado General del Plan, septiembre 1999. Traducción: Irene Brousse.

mercado de trabajo, entre asalariados o candidatos a un empleo y empresas. Consideramos que los juicios de los empleadores tienen consecuencias fundamentales sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, contrariamente a los enfoques que se focalizan exclusivamente en los comportamientos de los candidatos a un empleo. En otras palabras, pensamos que la situación actual de desempleo resulta en gran parte de procesos de selección operados por los empleadores.

La calidad del juicio depende crucialmente de las informaciones que permiten asentarlo. Desde este punto de vista, el enfoque económico estándar debe enmendarse seriamente (FAVEREAU 1998). En efecto, sobreestima las capacidades de cálculo de los actores, descuidando así el estudio de los dispositivos de información que condicionan el juicio. Para mejorar su capacidad de anticipación, los actores deben apoyarse en organizaciones que les permiten el acceso a las informaciones útiles, ya se trate de empresas o de intermediarios del mercado de trabajo. Así, pusimos el acento en el conjunto de soportes de información que permiten el ejercicio del juicio sobre la calidad del trabajo.

El punto importante es que estas informaciones no son únicamente informaciones. Entendemos con esto que orientan el juicio, integrando implícitamente una forma de valorización. Los dispositivos seleccionan la información pertinente, según ciertos "formatos", "encuadran" la información. Los candidatos a un empleo no se evalúan de la misma manera según los dispositivos. La calidad del trabajo no es un dato "substancial", cuya estimación se afinaría progresivamente mediante un cúmulo de informaciones. Los dispositivos de información contribuyen a calificar al trabajo, mediante la selección de informaciones que operan. Estos instrumentos de medición de la calidad del trabajo no registran únicamente una calidad preexistente, sino que forman parte integrante del proceso de calificación del trabajo. Además, la evaluación de la calidad del trabajo moviliza frecuentemente informaciones heterogéneas, ya que vienen en formatos diferentes.

Los contextos institucionales de las transacciones sobre el trabajo: críticas sociológicas del enfoque económico

La representación de las transacciones en el marco del mercado de trabajo, tal como la desarrollan los economistas de la corriente dominante, es criticada desde hace tiempo por la corriente institucionalista en economía y por los sociólogos.

Estas corrientes críticas respecto del enfoque de los mercados (ya se trate del mercado de trabajo o de cualquier otro mercado) consideran en general que el mercado está "encastrado" en instituciones, cuyo funcionamiento corresponde prioritariamente a las relaciones de fuerza entre grupos sociales, luchas en el campo político, o mecanismos de poder resultantes del funcionamiento de las redes sociales. Para los investigadores de estas corrientes, el mercado es sólo una institución entre otras, y lo esencial de la regulación está garantizado fuera de esta arena. Critican el universalismo de los economistas y ponen el acento en las diferencias culturales de comportamiento de una sociedad a otra (FRIEDLAND, ROBERTSON 1990).

Concretamente, este enfoque conduce a explorar los contextos institucionales de las transacciones mercantiles, en particular la "relación salarial", las "relaciones educativas", la "división sexual del trabajo", que caracterizan a una sociedad determinada (MAURICE, SELLIER, SILVESTRE 1982; BOYER, DURAND 1998). La formación de la oferta y la demanda de trabajo no puede comprenderse haciendo abstracción de estas instituciones.

Pueden establecerse puentes entre estos enfoques sociológicos y las investigaciones actuales sobre los procesos cognitivos. Estos últimos, en efecto, ponen a veces el acento en la "institución social del espíritu" (DE MUNCK 1999), criticando al enfoque "substancialista" de la racionalidad que funda el modelo estándar del economista. La competencia de un actor no puede aislarse del contexto de interacciones en el que se sitúa y que contribuye de manera importante a su eficiencia cognitiva.

Nuestro trabajo se sitúa en esta perspectiva. Hemos estudiado las instituciones que encuadran las relaciones en el mercado de trabajo, en particular los servicios públicos de colocación, las instituciones de formación, las profesiones a las que pertenecen algunos expertos del mercado (los psicólogos del trabajo). Hemos prolongado este enfoque "macro" con el estudio de la manera en que, en el nivel "micro", encuadran el juicio de los actores.

El estudio de dispositivos de informaciones como los anuncios de las ofertas de empleo permite realizar esta conjunción entre "macro" y "micro". Pueden observarse aquí las huellas de las instituciones. La redacción de un anuncio está estrechamente condicionada por las "relaciones educativas" (legibles en la manera en que se movilizan los diplomas para caracterizar las competencias esperadas de los candidatos), la "relación salarial" (legible en la manera en que el redactor del anuncio presenta y valoriza el empleo, su inscripción en la organización) y las "relaciones domésticas" (de las que se puede ver la huella en la manera en que el redactor del anuncio toma en cuenta el sexo). Los redactores de anuncios evidentemente tienen parte activa en la manera en que arreglan estas referencias institucionales. Contribu-

yen por su acción a calificar a los candidatos, la empresa que recluta y el vínculo entre estas dos entidades. Nuestro enfoque institucionalista mantiene así la tensión entre la idea de que la racionalidad individual está condicionada por las instituciones y la idea de que las acciones individuales contribuyen a su formalización.

Enfoque comparativo

El enfoque comparativo constituye un apoyo insoslayable para esta orientación de investigación, como lo mostraron muchos de los trabajos precedentes. Hace surgir las saliencias institucionales, que pueden pasar desapercibidas cuando el observador está inmerso en un contexto único. Lo llevamos al nivel "macro", comparando las instituciones estudiadas en cada país, y también al "micro", confrontando dos corpus de anuncios de oferta de empleo, uno francés y el otro británico para un mismo sector de actividad (informática). Nuestro trabajo lleva así a ordenar diferentes maneras de calificar a los candidatos y a los empleos en una y otra economía. Los datos producidos a partir del corpus de anuncios no pueden interpretarse sin movilizar la comprensión de las instituciones estudiadas anteriormente y de las que se ve la huella en los anuncios. La acción "micro" de redactar un anuncio está en la confluencia de varias instituciones que la encuadran, incluyendo las que permiten la producción del propio anuncio (el soporte de publicación), la difusión de la información entre los diferentes actores (internet, teléfono, correo). Todos estos soportes de comunicación, mediatizados por el lenguaje, contribuyen a producir una "información", que no puede separarse del proceso de valorización. Este análisis permite mostrar la gran diversidad de los arreglos realizables por los actores y al mismo tiempo, ordenarlos en torno a algunos ejes de lectura principales. Tiene la ventaja de no ocultar la diversidad interna de cada sociedad, contrariamente a los análisis en los que cada economía se reduce a un "punto". No pretendemos confrontar "Francia" y "Gran Bretaña", sino más modestamente la manera de calificar el trabajo de un actor situado en un contexto francés y de un actor situado en un contexto británico, sin subestimar la heterogeneidad de cada uno de estos contextos. Sin embargo, para este ejercicio tuvimos que construir un espacio común de codificación, lo que rompe con un análisis estrictamente culturalista.

Para un enfoque empírico renovado

El espacio común de codificación precitado es la conclusión de este enfoque, pero también es el punto de partida de un procedimiento que merece desarrollos mucho más amplios. No era posible proceder a un análisis de los

anuncios sin enriquecer previamente nuestro conocimiento y el del lector sobre los contextos institucionales que condicionan su fabricación. La contrapartida de este desvío es que los recursos dedicados a esta parte del trabajo empírico fueron necesariamente limitados, ya que había que implementar una nueva metodología. Pensamos que esta experiencia merece ser prolongada y profundizada. Las investigaciones sobre el mercado de trabajo están limitadas por las fuentes de información actualmente disponibles. Los datos "estándar" tienen un formato adaptado a la teoría clásica del mercado, como confrontación entre oferta y demanda. Las nuevas vías de investigación, que ponen el acento en la incertidumbre de la calidad, el papel de los contextos institucionales en la valorización del trabajo, el enfoque comparativo, requieren nuevos datos. Deben producirse a partir de dispositivos de información efectivamente movilizados por los actores y deben permitir dar cuenta del juego entre las múltiples instituciones que encuadran las transacciones. El presente trabajo constituye una etapa en este enfoque.

Plan del informe

El punto de partida de nuestra comparación de los mercados de trabajo francés y británico está constituido por indicadores estadísticos referidos a la movilidad de los trabajadores y a las tasas de desempleo en ambos países. A partir de la lectura de estos indicadores, algunos expertos podrían concluir que la tasa de desempleo más elevada en Francia sería la consecuencia de obstáculos a un funcionamiento competitivo del mercado, mecanismo que funcionaría plenamente en el mercado de trabajo británico. Este tipo de razonamiento no nos parece aceptable porque no da una buena explicación de los diferentes procesos de selección en acción en el mercado de trabajo. Por otra parte, ignora las consecuencias de estos procesos en materia de desempleo de larga duración así como las convenciones de medida del desempleo y del empleo. Partiendo de los lazos entre instituciones salariales y desempleo, nuestro enfoque da otra interpretación de los indicadores de movilidad y desempleo en ambos países. Consiste en contextualizar las operaciones de reclutamiento, y más generalmente los juicios de competencia, en recorrer la red de interdependencia entre las diferentes instituciones salariales que encuadran estas operaciones de juicio, y en elaborar progresivamente el modelo de estas interdependencias para cada país[1].

[1] Como Gadray y *alii* (1999) en su análisis de la diferencia de personal empleado en el sector del comercio minorista en Francia y Japón, partimos de indicadores estadísticos en tanto plantean una cuestión, revelan la existencia de un enigma a resolver. Contrariamente al enfoque universalista de los macroeconomistas, Gadrey destaca los contextos en las que están inmersas las relaciones económicas y, en particular, las convenciones de calidad en materia de relación de servicio que son diferentes en ambos países. Se acerca al análisis societal poniendo el acento en los fenómenos de interdependencia institucional.

Nuestro informe está así organizado en cuatro partes. Presentaremos aquí sucesivamente el contenido de cada parte precisando los principales resultados y los métodos de investigación utilizados. Terminaremos con las prolongaciones que puede tener nuestra investigación, tanto en la comparación Francia/Gran Bretaña como en materia de explotación de los anuncios de las ofertas de empleo.

La primera parte está dedicada a un enfoque macroeconómico del mercado de trabajo en Francia y Gran Bretaña. Su objetivo principal es poder comparar, en el período reciente, las dinámicas del mercado de trabajo a partir de la constitución de indicadores estadísticos de movilidad (modelo stock-flujo) e interpretarlos con referencia a las convenciones salariales y de desempleo de cada país. La segunda parte propone, a partir de una perspectiva histórica, una comparación de las instituciones del mercado de trabajo que están vinculadas a la actividad de colocación, de medición del desempleo, de formación y de certificación de las competencias. Estas dos partes permiten aprehender mejor en ambos países el papel de los intermediarios del mercado de trabajo y la importancia relativa de los diferentes canales y métodos de reclutamiento. La tercera parte se pretenden más mesoeconómica e integra a la vez datos estadísticos y observaciones sobre el papel y la organización de los diferentes intermediarios, así como sobre su manera de vincular a los empleadores y a los candidatos y seleccionarlos. Finalmente, presentaremos en una cuarta parte los resultados dedicados al análisis de los anuncios de oferta de empleo mostrando cómo su redacción está también enmarcada por instituciones de las que puede verse la interdependencia y coherencia dentro de ambos países. Estas instituciones pueden relevarse en los registros de denominación de empleos, y de manera más general, en las diferentes maneras de calificar a los empleos y a los candidatos. Presentamos también algunos elementos metodológicos vinculados a este tipo de investigación empírico que desemboca en la constitución de una base de datos original.

I. Tipología de las dinámicas de mercado, convenciones salariales y desempleo

La primera parte se basa en una representación general del mercado de trabajo a partir de indicadores estadísticos de movilidad y de desempleo que permiten obtener y comparar dinámicas de mercado francés y británico. Se da luego una interpretación de estas dinámicas en función de los vínculos entre desempleo y convenciones salariales en acción en ambos países.

A partir de las estadísticas surgidas de las Encuestas sobre Fuerzas de Trabajo de Eurostat, el objetivo del capítulo 1 (G. de Larquier) es caracterizar los mercados de trabajo francés y británico donde se inscriben los procesos de reclutamiento. Se trata de discutir la validez de la aserción habitual según la cual el mercado estaría más desarrollado en Gran Bretaña, lo que se traduciría en un menor desempleo. En este sentido, comenzar con la exposición de los indicadores usuales (tasa de desempleo, tasa de empleo, estructura del desempleo) nos permite recordar la situación macroeconómica de ambos mercados, cuya complejidad aparece en cuanto se distingue a los individuos de ambos sexos. A comienzos de los años 90, se observa efectivamente una menor tasa de desempleo femenino. Por el contrario, se nos limitamos a la mano de obra masculina, se constata en Gran Bretaña una tasa de desempleo más elevado que en Francia, compuesto por un mayor porcentaje de desempleados de larga duración.

En la segunda parte de este capítulo, se propone la utilización de un modelo stock-flujo en el que se comprenden los niveles de empleo, de desempleo y de inactividad como resultantes de flujos de trabajadores; los reclutamientos constituyen una parte de esos flujos y están influenciados por la dinámica de conjunto del sistema. Esta parte está basada en la observación de la movilidad de los asalariados, lo que a priori parece ajeno a nuestra opción que apunta a prospectar las formas de juicio sobre las competencias. Pero el interés de este procedimiento es precisamente que establece un vínculo entre estos dos enfoques. El tipo de movilidad informa sobre las maneras en que empleadores y asalariados valorizan el trabajo: ¿en qué medida la antigüedad en el empleo se valoriza? ¿Se trata del empleo dentro de una misma empresa o en un espacio más general? La observación de las movilidades permite responder a estas cuestiones.

A partir de estos dos indicadores se construye una tipología original de las dinámicas de mercado. Abarca la oposición habitual entre mercado interno y mercado externo, completándola con el estudio de las movilidades entre empleo y no empleo (desempleo e inactividad). Francia y Gran Bretaña aparecen diametralmente opuestas según esta tipología, pero el procesamiento realizado permite una constatación compleja. La movilidad de los trabajadores entre empleo y no empleo es de la misma amplitud en Francia y en Gran Bretaña (en porcentaje del empleo total). Sin embargo, a niveles de movilidad equivalentes, Gran Bretaña tiene un ritmo menor de destrucción y creación de puestos. En Gran Bretaña, la mano de obra se mueve en el mercado y en sus fronteras de manera más autónoma respecto de la movilidad de los puestos. Esta constatación, original, confirma la idea habitual según la

cual el mercado de trabajo británico corresponde más bien a un tipo de funcionamiento "mercado externo" (por oposición a "mercado interno" en Francia): la antigüedad en la empresa no se valoriza, ni la antigüedad en el empleo. En Francia, el paso de empleo a inactividad o a desempleo resultan, con mayor frecuencia que en Gran Bretaña, de movimientos de puestos más que de movilidad individual en los puestos.

El estudio de la dinámica global se continuó con un análisis en el nivel de los sectores manufactureros, por sexo y edad, basado en una explotación original de las encuestas europeas sobre las fuerzas de trabajo. Permite confirmar, afinándolo, el diagnóstico anterior. Hace surgir dinámicas diferentes en términos de tasas de contratación y de antigüedad en la empresa. También se explotaron las informaciones de la encuesta sobre la situación de los individuos que salieron del empleo en una fecha determinada. Si los despedidos franceses de los sectores manufactureros se cuentan mayoritariamente como desempleados (80%), no es lo que sucede en Gran Bretaña donde más del 40% se considera inactivo: la frontera entre inactividad y desempleo aparece más vaga en este país, lo que invalida las comparaciones sobre el único indicador de la tasa de desempleo.

El capítulo 2 (F. Eymard-Duvernay) prospecta los vínculos entre instituciones salariales y desempleo y plantea una interpretación de las observaciones del capítulo anterior. Se desarrolla con este fin un enfoque teórico original del desempleo, poniendo el acento en los procesos de selección de la mano de obra por parte de los empleadores. La selección se realiza sobre la calidad del trabajo, cuya estimación depende del contexto de las relaciones en la empresa empleadora, como lo anticipa el evaluador. Nos alejamos así de los enfoques substancialistas de la decisión, considerando que ésta varía según las empresas, y más generalmente las sociedades en las que están insertas. Se propone una tipología de contextos relacionales en las empresas (o más exactamente anticipaciones de estos contextos tales como puede realizarlas el evaluador). La grilla de análisis surgida de trabajos anteriores que distingue los modelos mercantil, industrial, cívico, doméstico se completa con dos parámetros transversales a estos modelos. El primero permite distinguir las organizaciones según las desigualdades interindividuales referidas al salario, pero de manera más general al juicio de las competencias. El segundo hace variar las organizaciones según el grado de planificación de sus relaciones, oponiendo las organizaciones en las que las relaciones de trabajo están enmarcadas en reglas, contratos que prevén compromisos recíprocos a aquellas que dejan mayor lugar a la emergencia de estas reglas en el curso de las relaciones. La hipótesis desarrollada es que las organizaciones inequitativas inducen procesos de selección más rigurosos, que desembocan en desempleo y particularmente en desempleo de larga duración.

La interpretación de las diferencias de desempleo entre Francia y Gran Bretaña sobre esta base, hace intervenir varios factores. En primer lugar, hay diferencias que pueden vincularse al carácter más o menos claro de las fronteras entre empleo, desempleo e inactividad. Cuando estas fronteras son imprecisas, las salidas del empleo pueden traducirse en las estadísticas en un aumento de la inactividad y no del desempleo. Es lo que puede observarse en Gran Bretaña, y este fenómeno puede resultar del hecho de que las organizaciones industriales y cívicas están menos desarrolladas en esa economía, respecto de Francia. En efecto, estas organizaciones sostienen reglas estatutarias que delimitan estrictamente el salariado, y por lo tanto el empleo. Esta interpretación vale especialmente para las mujeres, pero como se verá en el capítulo 4, las transferencias hacia la inactividad también fueron importantes en Gran Bretaña para los hombres, mediante el estatuto referido a los discapacitados.

Un segundo factor puede explicar que el desempleo de larga duración sea más importante para los hombres en Gran Bretaña: la hipótesis planteada es que esta observación puede vincularse al carácter más inequitativo de la economía británica, que induce una intensificación de la selección de los asalariados considerados más aptos. Por otra parte, la importancia de los mercados internos en Francia puede explicar, en nuestro enfoque, una mayor selección de los outsiders, lo que produce en particular el desempleo de los jóvenes.

II. Las instituciones del mercado de trabajo: enfoque histórico y comparativo

Esta parte apunta a comprar las instituciones del mercado de trabajo en ambos países, poniendo el acento más particularmente en la reglamentación de las actividades de colocación, la intervención de los poderes públicos en este ámbito, las convenciones de medición del desempleo y la formación.

El capítulo 3 (G. de Larquier) se dedica al análisis comparativo de la emergencia de servicios públicos de colocación, adoptando una perspectiva histórica para subrayar las convergencias y las divergencias institucionales en ambos países. Este análisis muestra cómo, a comienzos del siglo XX, la implementación de un servicio público de colocación respondía a la aparición de un desempleo masivo (y a la voluntad pública de distinguir los "ver-

daderos" desempleados de los "incapaces") y cómo se posicionó el agente público al lado o en lugar de los organismos privados de colocación, en este caso, los dispositivos de oficio controlados por los sindicatos profesionales y las agencias de colocación pagas. En Francia, las agencias públicas de colocación tienen en un comienzo un fuerte anclaje local. Hasta 1940, el estado central reglamenta a distancia la colocación y la indemnización del desempleo mediante las comunas y una red heterogénea de cajas de ayuda subvencionadas. En cambio en Gran Bretaña el servicio público de colocación está constituido directamente en el nivel nacional desde 1909. Una red de agencias locales ligadas en el nivel regional y nacional permite hacer circular hombres e información en el mercado según el principio de una "*clearing house*". Esto puede explicar la importancia aún actualmente del servicio público británico. Por otra parte, las agencias privadas de colocación británicas están menos enmarcadas que sus homólogas francesas y tienen, parece menos mala prensa con las organizaciones sindicales obreras, mientras que el legislador francés siempre asumió la desconfianza sindical respecto de la actividad lucrativa de colocación. Así, la articulación entre actores públicos y actores privados es diferente en ambos países; se completa más de cierta forma en Gran Bretaña y participa más en la instrumentación de un mercado de trabajo que en Francia.

El capítulo 4 (A. Rébérioux) insiste en la cuestión de la medición del desempleo y en su naturaleza fundamentalmente convencional, mientras forja las representaciones colectivas en el mercado de trabajo. Dedicado únicamente al caso británico, el análisis se nutre de las controversias en Gran Bretaña después de las elecciones de 1997 sobre los métodos de recuento del desempleo que ocultarían un subempleo inquietante. De hecho, quien dice tasa de desempleo dice convenciones de medición y definiciones que separan los estados posibles de ocupado, desempleado e inactivo en el mercado de trabajo. La manera de contar los desempleados debe así revelar la lógica de conjunto del mercado. Es por eso que al precisar la manera en que se construye la categoría de desempleado y al adoptar una perspectiva sistémica (de tipo societal), el capítulo busca poner en evidencia la coherencia global del modelo británico de movilización de la fuerza de trabajo. En primer lugar, hay una visión mercantil del trabajo subyacente en el proceso de construcción del desempleo a fines del siglo pasado. En segundo lugar, un análisis de la frontera trabajo/inactividad, hoy, revela un ajuste del empleo británico a las condiciones económicas por la inactividad más que por el desempleo. El caso de los *disability workers* ilustra el análisis que muestra que esta elección es coherente con la lógica mercantil del mercado de trabajo británico,

Sólo los "empleables" pueden quedarse en el mercado, los otros deben ser retirados para no borronear el índice de calidad de la mano de obra disponible.

El capítulo 5 (C. Bessy) está dedicado a la comparación de las instituciones de formación y de certificación de las competencias profesionales. Esta comparación hace surgir diferencias fundamentales entre ambos países que explican el desarrollo más importante de nuevos modos de certificación de las competencias en Gran Bretaña. En particular, el menor reconocimiento de la formación profesional, reforzado por la decadencia del sistema de aprendizaje tradicional, y la utilización sistemática del mercado externo por parte de las empresas británicas habrían favorecido la emergencia del sistema de las NVQ (*National Vocational Qualifications*), basado en la validación de la experiencia profesional. Lejos de estar impulsado únicamente por las empresas en busca de una mano de obra directamente operacional y cuyas calidades estén certificadas, el sistema de las NVQ al llevar a "medir" las competencias, acompañó también la privatización de la formación profesional. La medición de las competencias se pretende también evaluación de las actividades de los prestatarios de formación, que sistemáticamente son puestos en competencia.

Pero paradójicamente, la privatización contribuye al fracaso relativo de las NVQ en ausencia de lazos institucionales fuertes entre los actores y la formación. Más allá de las cuestiones de medición se plantea un problema de externalidad. No existe un mecanismo de mutualización de los gastos de formación continua como en Francia. Los sectores en los que la referencia al sistema de NVQ es más importante, son aquellos que participan en el programa público de renovación de las fórmulas de aprendizaje basadas en una lógica de oficio y de vínculos fuertes entre organismos de formación y empresas. Desde este punto de vista, se puede hacer la misma constatación para el dispositivo francés de CQP (Certificados de Calificación Profesional) que también apuntan a la certificación de las competencias profesionales según un modo distinto al de los diplomas de la educación oficial. De la misma manera, se constata en ambos países que, en ausencia de vínculos institucionales fuertes entre los actores de la formación que permiten anclar dispositivos colectivos de calificación, la evaluación de las competencias profesionales se reporta a los dispositivos contractuales, otorgándole un peso importante a los rendimientos individuales y a las aptitudes generales de los asalariados.

Como resumen de esta parte, se puede decir que la fuerte separación entre lo que corresponde a lo económico o lo social en Gran Bretaña, que pue-

de traducirse en la inflación de la categoría de discapacitados, introduce fuertes discontinuidades en la empleabilidad: algunos individuos se consideran valores nulos. Es lo que traducimos por concepción inequitativa de las competencias. Por otra parte, se constata que de manera general los diplomas desempeñan un papel más débil que en Gran Bretaña para valorizar a los asalariados, salvo en lo más alto de la jerarquía social[2]. Esta refleja diferencias profundas entre ambos países en la organización de la formación. El acento se pone más sistemáticamente sobre la experiencia profesional en Gran Bretaña. La experiencia garantiza una operacionalidad inmediata en un empleo muy delimitado y de corto plazo (se constata por ejemplo que es el criterio fundamental movilizado por las agencias de trabajo temporal). Es coherente con una concepción mercantil, en la que las transacciones son puntuales. Pero se trata aquí de mercados locales, en la continuidad de las organizaciones de oficios. El retroceso de estas organizaciones profesionales reduce la importancia de las formas locales de juicio de las competencias en beneficio de formas de juicio generales tales como NVQ, a las que les cuesta valorizar la experiencia, o los dispositivos de evaluación que otorgan un peso importante a las aptitudes generales.

III. Los intermediarios de colocación

Esta parte, de orientación más mesoeconómica, tiene como objetivo aprehender el papel de los diferentes intermediarios del mercado de trabajo en ambos países. Tratamos de estudiar, más sistemáticamente que en los estudios clásicos sobre los canales de reclutamiento, las imbricaciones entre los diferentes canales y la naturaleza de los dispositivos de información sobre los que se basan la vinculación y selección de los candidatos.

El capítulo 6 (E. Marchal) se refiere a la comparación de canales y métodos de reclutamiento en Francia y Gran Bretaña. Uno de los puntos importantes de esta investigación es constituir fuentes estadísticas equivalentes en ambos países. Este trabajo es facilitado en parte por la utilización de encuestas sobre *Las fuerzas de trabajo* (encuesta *Empleo* en Francia) que se basan en el punto de vista de los asalariados o de los demandantes de empleo. La presentación de los datos apunta a destacar la importancia del equipamiento del mercado de trabajo británico respecto del mercado francés. La colocación de la mano de obra se efectúa más frecuentemente a través de los canales formales (agencia pública, anuncios de oferta de empleo) en Gran Bretaña. Este resultado sugiere la presencia de intermediarios más diversificados y especializados: la prensa local, por ejemplo, contribuye en gran medida a la colocación de trabajadores de tiempo parcial. Los canales de reclutamiento informan sobre la calidad de la mano de obra propuesta más allá de la de los empleos ofrecidos. En contraste, el mercado de trabajo francés parece menos organizado. Su menor visibilidad tiene que ver con el papel desempeñado por las relaciones (personales o profesionales) y las candidaturas espontáneas. El enfoque adoptado en el artículo invita por otra parte a no disociar la cuestión de los canales de reclutamiento de la de los métodos de selección utilizados; ambos inducen ciertas formas de valorización del trabajo. La especificidad británica que reside en la importancia acordada a las referencias, apuntaría en esta perspectiva a compensar el anonimato relativo de los canales de reclutamiento tomados por los candidatos, siendo al mismo tiempo coherente con la fluidez del mercado de trabajo.

El capítulo 7 (C. Bessy y G. de Larquier) está dedicado al análisis del papel de los principales intermediarios del mercado de trabajo concentrándose en su organización, sus recursos y sus estrategias, así como en los vínculos que instauran entre ellos y con las empresas y los candidatos. Este nivel de observación permite dar cuenta de las consecuencias de los cambios institucionales en el período reciente en el caso británico, especialmente las privatizaciones de ciertos organismos públicos o de nuevos procedimientos de contractualización con agentes privados, así como reorientaciones de las políticas de gestión de la mano de obra de las empresas (Hasluck y Purcell 1997).

La actividad de colocación de la agencia pública británica es mucho más importante que la de su homólogo francés. Esta diferencia cuatitativa está vinculada no sólo al monto de los recursos asignados al servicio público en ambos países sino también a modalidades diferentes de intervención y de organización (división del trabajo interna, subcontratación de ciertas actividades con agentes privados). Los procedimientos de cuestionamiento del pago de las indemnizaciones por desempleo son más sistemáticos en Gran Bretaña, así como la utilización de herramientas estándar de evaluación y orientación de los públicos que se basan en un enfoque puramente funcional del trabajo (nomenclaturas de oficios y empleos, NVQ, los tests de aptitudes). Ambos países se unen sin embargo cada vez más en cuanto al seguimiento individualizado de los demandantes de empleo, fortaleciendo así una representación individualista del desempleo en detrimento de la idea que le otorga gran peso a las empresas en la construcción del mercado de trabajo.

[2] El papel del diploma en Francia resulta del lugar del sector público y de la historia de las clasificaciones colectivas de salarios.

Las agencias privadas británicas son a la vez más numerosas que las agencias francesas y más especializadas en la actividad de colocación y selección de la mano de obra. Una buena ilustración de esta especialización es que muchas agencias privadas ejercen su actividad de colocación tanto en puestos permanentes como en temporales para todas las categorías de empleo. En el curso del período reciente, la flexibilización mayor del mercado de trabajo dinamizó el desarrollo de la actividad de las agencias privadas británicas, lo que tuvo como consecuencia cuestionar no sólo el ámbito de intervención tradicional de la agencia pública sino también el papel de las redes profesionales (mercado interno extenso) y de los anuncios de oferta de empleo. Esta tendencia provoca la aparición de nuevos intermediarios, redefiniendo así las fronteras tradicionales del "mercado" de colocación y ampliándolo a actividades que están más cerca de la gestión de personal. Las posibilidades ofrecidas por las nuevas tecnologías de la información contribuyen también a redefinir estas fronteras. Tales tendencias también están en acción dentro del mercado francés de trabajo, en particular con el desarrollo del trabajo temporario, pero en menor medida debido al gran peso de los mercados internos de empresa.

Estas observaciones sobre las agencias públicas y privadas de colocación denotan la mayor importancia de esta actividad en Gran Bretaña[3]. Tal característica es coherente, no sólo con la mayor movilidad de los trabajadores británicos sino también con la idea de que esta movilidad está vinculada con una intensificación de la selección de los asalariados considerados como más aptos. El análisis comparado de los métodos de selección en ambos países confirma esta característica.

El capítulo 8 (C. Renard-Bodinier) explora en efecto las herramientas movilizadas por los expertos en reclutamiento para "seleccionar al personal", según la expresión de los psicólogos del trabajo. Esta entrada permite contrastar las prácticas en ambos países. La profesión de psicólogo está más organizada en Gran Bretaña, según el modelo de Estados Unidos. Y contribuyó a desarrollar una poderosa industria de los tests, en torno a revistas científicas anglosajonas, de editores de tests, de módulos de formación continua en el marco del Institut of Personal Management. Si el título de psicólogo está protegido en Francia, la profesión está menos organizada, y la industria de los tests está menos desarrollada; la mayoría se importa. El contexto de los reclutamientos en Gran Bretaña está construido por medios psicotécnicos

[3] Esta actividad de colocación se encuentra por otra parte, en los organismos británicos de formación y orientación escolar o universitaria mientras que ambos tipos de actividad suelen estar disociados en Francia.

más fuertemente que en Francia. Las mismas entrevistas de reclutamiento son entrevistas estructuradas con mayor frecuencia que en Francia, y obedecen a protocolos precisamente establecidos que permiten una medición reproducible de las respuestas de los candidatos. La subjetividad de los reclutadores es algo que trata de eliminar, lo que lleva a privilegiar las entrevistas frente a un jurado de varias personas, práctica excepcional en Francia. Esta manera de proceder se ve reforzada por el temor a la legislación anti-discriminación que incita a los reclutadores británicos a una formalización avanzada de los métodos.

Como conclusión de esta parte, el mercado de trabajo inglés aparece más equipado que el francés en intermediarios públicos y privados. Los intermediarios privados están más especializados que sus homólogos franceses y debido a la mayor especialización del mercado de trabajo, se ven llevados a ampliar su actividad integrando operaciones que corresponden más a la gestión de personal. Esta extensión de la actividad de los intermediarios privados británicos debe vincularse con el hecho de que el salariado y por lo tanto el empleo estaría menos delimitado que en el caso de Francia, y la distinción entre asalariado e independiente sería menos clara[4].

IV. La valorización de los empleos mediante los anuncios: los lenguajes del mercado

El análisis y la codificación de los textos de los anuncios de empleo publicados en la prensa fue precedido por una parte introductoria (C. Bessy y G. de Larquier) que restituye este dispositivo entre los otros canales de reclutamiento y entre los otros soportes de publicación o de explicitación de las vacantes de empleo. En efecto, la publicación de un anuncio en la prensa constituye un extremo del *continuum* que une a todas las formas de explicitación de una vacante de empleo; el otro extremo es el anuncio verbal que circula entre conocidos. La publicación de los anuncios en la prensa constituye entonces un dispositivo particular en el que, generalmente, la empresa que recluta trata de valorizarse y publicitar su propia actividad. Por otra parte, la mayoría de los anuncios publicados en la prensa pasan por intermedio de agencias de publicidad. Es entonces importante especificar los soportes de

[4] Hemos dado una ilustración de esta frontera más imprecisa en el caso de los anuncios de oferta de empleo británicos publicados por consultoras especializadas en informática: estos anuncios se refieren tanto a empleos asalariados como a "contratos" destinados a independientes.

los anuncios y su espacio de difusión: condicionan en gran parte la manera de calificar a los empleos y candidatos potenciales. Otra fuente de variación está constituida por la emergencia de páginas en Internet que modifican tanto la manera de concebir los anuncios como las técnicas de búsqueda. Esta introducción también trata problemas de interpretación planteados por el análisis de los textos de los anuncios[5].

La hipótesis que planteamos es que la codificación de los anuncios de oferta de empleo debe permitirnos detectar los marcos de la relación de trabajo, la naturaleza del contrato de trabajo, las convenciones salariales tales como los administradores de empresa se las representan. El anuncio se presenta como una suerte de contrato de trabajo, con un formalismo diferente al del derecho. Moviliza un vocabulario para designar al empleador, el puesto de trabajo, los candidatos, las acciones de las diferentes entidades del entorno, sus relaciones, etc. Este vocabulario no es neutro: revela la manera de calificar a la empresa, el puesto, los candidatos y sus relaciones. Tratamos en particular de decodificar en el anuncio la gramática de las competencias movilizada.

Se realizó un primer ensayo en esta dirección a partir de la identificación de diferentes registros de denominación de los empleos que circulan en el mercado de trabajo (capítulo 9 E. Marchal). Esta investigación tiene un alcance más general que apunta a detectar los lenguajes del mercado de trabajo. No se reduce al único análisis del texto de los anuncios, aunque constituyan un material particularmente adaptado a este procedimiento. A partir del examen de las nomenclaturas de empleo y de las profesiones actualmente utilizadas en Francia: el objetivo es poner en evidencia lo que diferencia los anuncios entre sí, así como los enfoques de las competencias que vehiculizan. Por otra parte, el análisis de trabajos de ideólogos de la organización de las empresas permite encontrar justificaciones de estas diferencias y de su representación subyacente de las competencias ("acciones especializadas" en Taylor, "posiciones jerárquicas" en Fayol). Tales desvíos permiten después distinguir gramáticas de uso en el mercado de trabajo francés apuntando sus diferencias y proximidades. La hipótesis es que los cambios de vocabulario revelan una redefinición de los empleos que muestra una modificación de los modos de organización del trabajo y de su evaluación.

[5] Estos problemas emergen con mayor fuerza cuando se pasa a la fase de codificación de las formas de expresión o de retórica. Presentamos en anexo un intento de acercar nuestro marco de análisis sobre la diversidad de representaciones o gramáticas de la relación de trabajo con lo que podría ser un análisis de los textos de anuncios que se inscriba en la tradición semiológica (Barthes 1967).

Los dos capítulos siguientes presentan los resultados de la explotación de dos corpus de anuncios a partir de grillas de codificación cuyo principio se basa principalmente en la ausencia o la presencia de una información; lo que aleja de una codificación más cualitativa orientada estrictamente hacia la identificación de registros de calificación de los empleos y los candidatos. Los análisis estadísticos efectuados a partir de los datos surgidos de la codificación de los anuncios utilizan las técnicas de análisis factorial de las correspondencias.

El capítulo 10 (C. Bessy y G. de Larquier) está dedicado a los anuncios publicados por consultoras de reclutamiento francesas en tanto empleadoras. Este tipo de corpus que reagrupa anuncios orientados hacia el reclutamiento de consultores permite trabajar en la frontera asalariado/independiente. Dos ejes estructuran principalmente las oposiciones dentro del corpus de anuncios:

- Las reglas de trabajo se planifican o emergen en el marco de la relación: frente a un entorno incierto, el contrato es más "incompleto" y el anuncio valoriza más "potenciales", que permiten trabajar en entornos variados, en detrimento de experiencias adquiridas en tareas bien delimitadas.
- El empleo se define como un empleo de asalariado o de independiente. El término "independiente" no se toma en el sentido jurídico preciso, sino como indicador de una forma específica de relación de trabajo basada en que el asalariado es ampliamente responsable del resultado de su actividad.

La elaboración de una tipología muestra la diversidad de los anuncios y las relaciones de trabajo asociadas, sin que esta diversidad pueda reducirse a las únicas diferencias de soportes de publicación. El ordenamiento propuesto pone el acento en la importancia de los dispositivos técnicos como soportes de la relación de trabajo. A medida que su importancia disminuye, que la experiencia requerida es cada vez más general, que la exigencia de formación o de diploma es menos fuerte, las competencias valorizadas en los anuncios se centran en la toma de responsabilidad y las cualidades relacionales de los candidatos, competencias que pueden considerarse como indicios de incompletud de la relación de trabajo. Paralelamente, las consultores están cada vez menos especializados y su pertenencia a colectivos es menor.

Finalmente, el capítulo 11 (C. Bessy, G. de Larquier, E. Marchal, M. M. Vennat) analiza los anuncios de oferta de empleo destinados a los especialistas en informática en una óptica comparativa, a partir de dos sub-corpus de anuncios extraídos de soportes francés y británico equivalentes. A diferencia del corpus anterior (en el que los anuncios son publicados directamente por

el empleador), la principal línea de demarcación entre los anuncios está vinculada al destinatario del dossier de candidatura especificado en el texto: o bien la operación de reclutamiento es manejada directamente por el empleador, o bien transita por un intermediario público o privado. Esta oposición remite por un lado a anuncios que testimonian campañas publicitarias efectuadas por las empresas para reclutar recién egresados, por otra a ofertas de empleo más circunscriptas a la contratación de un candidato más experimentado. Remite también a diferencias inducidas por la naturaleza del soporte de publicación que condiciona la manera de definir el empleo y las cualidades requeridas de los candidatos.

El otro eje de estructuración de los anuncios pone en evidencia las diferencias de funcionamiento del mercado informático en ambos países, y en particular la oposición entre mercado profesional (Gran Bretaña) y mercado interno de empresa (Francia). De alguna manera, se encuentra la oposición entre contrato "completo" y contrato "incompleto". En Gran Bretaña, la referencia más marcada a un mercado profesional debe conectarse con la intervención de consultoras especializadas en informática, que contribuyen a la transparencia de la información por el modo de redacción de los anuncios (exhibición sistemática del salario y del lugar de actividad) y los procedimientos de interacción en continuado que implementan para informar al candidato. Por el contrario, la asimetría de información (en detrimento del candidato) es mucho más fuerte en el caso de ofertas de empleo francesas aunque el contenido del puesto se explicite más a menudo. La hipótesis que planteamos es que la explicitación del contenido del puesto muestra una mayor especificidad del empleo mientras que su no explicitación sería el signo de una definición más estándar evidente para los especialistas del ámbito. La completud del contrato tendría un carácter implícito basado en la experiencia y en la referencia, en la designación de los empleos, herramientas y equipamientos informáticos conocidos por los candidatos.

La grilla de codificación utilizada se basa en el mismo principio que la grilla anterior, con la diferencia de que se han tratado de introducir diferentes registros de valorización de las empresas y de designación de los empleos. La introducción de estas variables no se revela como muy estructurante de las oposiciones entre los anuncios en relación con las otras variables consideradas en el análisis como el destinatario del *dossier* de candidatura, la cantidad de puestos a ocupar o la referencia o no al salario. Por otra parte, los registros de valorización plantean problemas de codificación debido a las dificultades de interpretación que son mucho más fuertes que cuando se trata de detectar la ausencia o la presencia de una información.

V. Prolongaciones

Planteamos diversas prolongaciones para profundizar esta comparación, así como nuestro análisis de los anuncios de ofertas de empleo.

Prolongaciones sobre la comparación Francia/Gran Bretaña

Las cuestiones de discriminación

En la prolongación de la comparación Francia/Gran Bretaña, sería interesante estudiar la reglamentación del reclutamiento, especialmente, sobre la cuestión de la discriminación. En efecto, parece que en Gran Bretaña el encuadre jurídico del reclutamiento (y en particular la lucha contra la discriminación en la contratación) es mucho más operatoria[6], si nos limitamos a la cantidad importante de juicios sobre esta cuestión en relación con Francia[7] y a los dispositivos que permiten volver más visibles los criterios de reclutamiento y de acceso a la formación. Estas herramientas son implementadas por las empresas que anticipan juicios eventuales frente a los tribunales o contratos con los poderes públicos. Otro punto a profundizar, en el ámbito jurídico, concierne al control de las referencias operado por el reclutador frente a antiguos empleadores de los candidatos, práctica que de acuerdo con ciertos estudios sobre los métodos de reclutamiento, esta mucho más extendida en Gran Bretaña que en Francia.

La investigación sobre las prácticas de reclutamiento

Uno de los puntos importantes de esta investigación fue constituir fuentes estadísticas equivalentes en ambos países sobre las prácticas de reclutamiento. Este trabajo se ve facilitado en parte por la utilización de las encuestas sobre Fuerzas de trabajo (encuesta Empleo en Francia) que se basan en el punto de vista de los asalariados o de los demandantes de empleo. En lo que se refiere al punto de vista de los empleadores, no se encontró todavía equivalente francés de la encuesta británica de 1992 sobre los canales de reclutamiento, efectuada con 6000 empleadores.

---

[6] Este mayor encuadre jurídico está ligado a la existencia en Gran Bretaña de diferentes comisiones, entre ellas la Comisión para la igualdad de oportunidades (Equal Opportunity Commission) y la Comisión para la igualdad racial. Esta última dispone de poderes y recursos importantes para actuar en favor de la eliminación de toda discriminación, promover la igualdad de oportunidades y cuidar la aplicación de las leyes y su mejora. Sobre este punto, ver el informe Berlorgey (1999).

[7] Nuestros trabajos anteriores ya habían insistido en esta "excepción francesa", ver Bessy y Eymard-Duvernay (comp.) (1997).

Actualmente un proyecto de encuesta estadística sobre las prácticas de reclutamiento de las empresas francesas está en discusión con diferentes representantes de la administración pública (ANPE, DARES, INSEE). Un objetivo de esta encuesta sería enriquecer la noción de canal de reclutamiento teniendo una idea más precisa de la manera en que los diferentes canales están imbricados y cruzándolos con los métodos de selección de los candidatos, es decir con la importancia y la naturaleza de los recursos (privados o públicos) que se activan en los procesos de reclutamiento.

Prolongaciones sobre los anuncios

En lo que se refiere al análisis de los anuncios de ofertas de empleo, pueden verse varias pistas futuras de investigación:

- Analizar la evolución del mercado de los anuncios y, en particular, la redistribución que se opera actualmente entre los diferentes actores con el desarrollo de los soportes numéricos y las páginas web. ¿Cómo estos soportes modifican los comportamientos de investigación y los modos de calificación de los empleos y los candidatos?
- Para controlar mejor nuestro trabajo de codificación, otra pista de investigación es profundizar la manera en que se constituyen los anuncios con el fin de hacer surgir las restricciones de redacción y de publicidad (costos, elección de soporte) y las anticipaciones a efectuar: representación del mercado de trabajo, público objetivo, proceso de autoselección planteado, tipo de selección operada después (primera clasificación, entrevista) También se puede plantear entrevistar a redactores y lectores de anuncios de oferta de empleo.
- Continuar el enfoque comparativo a partir de un corpus de anuncios en un período largo.
- Explorar nuevos modos de codificación de anuncios, en particular en la perspectiva de una identificación más sistemática de diferentes registros de calificación de los empleos y los candidatos. Este enfoque orientaría hacia una codificación más cualitativa y hacia la utilización de un programa de análisis textual.
- Finalmente, se podrían vincular las bases de datos de anuncios con aquellas referidas a contratos de trabajo. Esto nos permitiría en particular controlar la diferencia que puede haber entre la representación de la oferta de empleo exhibida en el momento de la redacción del anuncio y aquella que se movilizará en el momento del reclutamiento efectivo.