HETEROGENEIDAD Y SUMISION DE LA RELACION SALARIAL CONTEMPORANEA

Robert BOYER

"Avances recientes de la teoría de la regulación: heterogeneidades y interdependencias entre los modos de desarrollo"

Seminario 3, Universidad Nacional de La Plata, 10-12 h., 4 de Diciembre, 2012

INTRODUCCIÓN

- ***Con la ruptura del régimen de crecimiento Fordista, se fue transformando la relación salarial***
- ***A la tendencia a la homogenización de los contratos de trabajo se opone una clara estratificación de las relaciones de empleo***
- ***Esta sesión presenta estudios de caso sobre la economía francesa en los años 90***

Cuadro 1– Estudios de caso a las relaciones salariales emergentes

Designación del sector	Caracterización de la relación salarial	Denominación
Industria de proceso, produciendo bienes intermedios.	Estabilidad del empleo, formación polivalente formula salarial consustancial a la empresa y gestión de la reducción del personal.	Estabilidad polivalente + Elementos de división de riesgo e implicación patrimonial.
Industria de alta tecnología, dirigida hacia la demanda pública.	Coexistencia de una relación salarial profesional por las tareas de concepción y de una relación salarial Toyotista para la producción.	Estabilidad polivalente + Profesión
Industria de las telecomunicaciones, controlada por la diferenciación de los productos.	Conjunción de dos relaciones salariales estabilidad polivalente y profesional.	Estabilidad polivalente + profesión
Red de la gran distribución.	Salario de mercado y fuerte movilidad buscada por la empresa.	En general, flexibilidad de mercado pero elementos de estabilidad polivalente
Seguros y finanzas	Estabilización de asalariados polivalentes, fórmula salarial consustancial a la empresa, salarios más elevados que los del mercado	Estabilidad polivalente
Comunicación	Mercado profesional puro.	Profesión

1. **La diversidad de las fórmulas salariales contemporáneas, enseñanza principal de los estudios de caso.**
   - **La consecuencia de la herencia de trayectorias sectoriales distintas**
   - **Desigual impacto de las varias transformaciones estructurales: internacionalización, cambio tecnológico, rol de la legislación nacional**
   - **Las fuentes de ganancia permanecen diferentes tanto como la organización del trabajo**
   - **Cada empresa del mismo sector puede escoger distintas estrategia de reestructuración**

2. Cinco ideal-tipos…

- ✓La **estabilidad polivalente**: una relación salarial organizada en torno a la polivalencia y la estabilidad del empleo, en vigor en algunas empresas industriales, y también emprendidas de servicio (seguros, bancos).

- ✓La **profesión**: una relación salarial profesional que se refiere a un reducido número de asalariados portadores de los conocimientos técnicos y del resultado de las empresas.

- ✓ Torno a la movilidad externa y salarios de mercado, extraída por la difusión de las tecnologías de información, que se refiere a los sectores de la distribución, del comercio, la restauración, de la hostelería.

- ✓ La división de los riesgos: una relación salarial cuya división de los beneficios puede constituir la base, distribuyendo tanto los riesgos como los éxitos de la empresa. Parece a la "Share economy" a la Weiztman

- ✓ La implicación patrimonial: una relación salarial financiarizada y patrimonial, fundada sobre el accionariado de los asalariados y un recurso masivo a la gestión en los mercados financieros de una parte de la remuneración de los asalariados.

3. …. Pero tres configuraciones principales

Cuadro 2 – *Una taxonómica de las relaciones salariales contemporáneas*

Organización del trabajo / Remuneración Determinada por	Polarización pero complementariedad de las tareas	Conocimientos idiosincrásicos / Estabilidad del empleo	Conocimientos primordiales para la empresa pero transferibles	Conocimientos bajos y transferibles
•Convenios colectivos	1. Relación salarial fordista			
«Precio del mercado»			2. Relación salarial «profesional»	3. «Flexibilidad del mercado»
Formula salarial propia		1.«Estabilidad Polivalente»		
•Reparto de la ganancia			4. «Reparto del riesgo»	
•Remuneración del ahorro salarial			5. «Implicación patrimonial»	

Nota: Las casillas definen modelos teóricos puros.
Las reagrupaciones materializadas por las elipses corresponden a la conjunción de las características observadas en los estudios de caso.

4. Algunas confirmaciones estadísticas de la diversidad de las relaciones salariales

- ***La desindustrialización y la tertiarización aumentan la diversidad de los contratos del trabajo***
- ***La multiplicación de formas precarias de empleo alimentan el modelo de flexibilidad del mercado.***
- ***Las evoluciones del salario real estan mucho mas heterogéneas que durante los años 60.***
- ***Las estudios estadísticas enseñan una correlación entre la forma de control del trabajo y el sistema de remuneración.***
- ***El tipo de competencia sobre el mercado de los productos desempeña un papel en la formación de los salarios***

5. **Novedades principales con relación a la configuración treinta del gloriosos**

Cuadro 3 – *Una comparación de la distribución de las relaciones salariales: años sesenta y años noventa*

Decenio 60		Decenio 90
Mercado interno: Estatutos legal, carera salarial, aumento del salario con la integridad, casi estabilidad de la jerarquía salarial … Consecuencias de una alta institucionalización de la relación salarial		**Estabilidad polivalente:** Vinculación de las competencias básicas de la empresa, diferenciación de los salarios, intensidad de la capacitación interna … … amoldado por la forma idiosincrásica de la profesión
Mercado profesional: Organizado por una asociación que determina la admisión en la profesión, el tipo de competencias que necesita y la transferencia de estas competencias		**Profesión:** Vector de las nuevas competencias que determinan la competitividad de una empresa, fácilmente transferible, incluido al nivel internacional, pero que cambian rápidamente
Mercado segundario: Complementariedad con el mercado interno, ausencia de un verdadero estatuto, poca protección social, salario del mercado, débil inversión en la capacitación		**Flexibilidad de mercado:** Muy frecuente en sectores de servicios, salarios de mercado, estandardización de las tareas y de los herramientas que reducen el contenido en competencia
Participación: Mecanismo impulsado por el Estado por razones sociales que se superpone a los otros mecanismos de formación de la remuneración salarial		**Reparto del riesgo:** Las empresas inician este modelo para integrar los productores en una relación distinta de la relación salarial: la “share economy”
Stock-Options: Dispositivo para algunos dirigentes de alto nivel de las empresas		**Implicación patrimonial:** Extensión a casi todos los asalariados del acceso al capital, creación de fondos colectivos des capitalización …

II.LAS DISTINTAS FÓRMULAS Y RELACIONES SALARIALES SUSCEPTIBLES DE COEXISTIR A LARGO PLAZO

1. Las cuatro condiciones de viabilidad de una relación salarial

- ***Coherencia microeconómica entre la organización del trabajo y la formula salarial***

  Contra ejemplo 1: estabilidad polivalente y salario del mercado
  Contra ejemplo 2: estrategia de cooperación al nivel del taller pero drástica reducción del empleo al nivel del grupo.

- ***Existencia de un compromiso entre la empresa y los asalariados: un intercambio aceptable, un qui pro quo***

  ejemplo: el compromiso toyotista

  Contra ejemplo: reestructuración para los asalariados, "golden parachute" para los dirigentes.

- ***Un mecanismo de difusión de las formulas que innovan a partir de sectores o empresas llaves***

  Ejemplo: la difusión de los stock-options en la nueva economía norte americana

- ***Inscripción en el modo de regulación vigente o emergente***

  Ejemplo: compatibilidad de la implicación patrimonial con un régimen de crecimiento dominado por la financiarización

2. Tres configuraciones resistentes

Cuadro 4 – *Tres relaciones salariales para el siglo XXI*

Criterios / Configuraciones	Coherencia entre la organización del trabajo y la formula salarial	*Cual Quiproquo* ? El compromiso básico entre empresa y asalariados	Un mecanismo des difusión a partir de sectores o empresas lideres	Inscripción en el modo de regulación vigente o emergente
1.Estabilidad polivalente	La diferenciación de productos y la buscada de la cualidad llaman por una remuneración de la competencia.	La maleabilidad del trabajo y productividad contra estabilidad del empleo para los « *insiders* »	1.Presiones competitivas sobe los mercados de productos. 2.Imitación y mimetismo (inversión directa, modas de management)	Régimen de crecimiento basado sobre la producción de masa diferenciada y casi lleno empleo.
1.Profesión	La renta de innovación y la nuevas tecnología favorecen los profesiones de alta nivel.	Una alta competencia personal contra ventajas específicos para cada individuo	Competencia sobre el mercado profesional y internacional	Un modelo de crecimiento basado sobre la innovación y la internacionalización, pero alta polarización geográfica.
1.Flexibilidad de mercado	Tareas bastante sencillas a medida de la standardización y las nuevas tecnologías, alta movilidad, salario competitivo.	Empleo (transitorio) contra salario (medio o bajo): un compromiso minimalista	Evolución del empleo hacia los servicios pero alta heterogeneidad de los ingresos.	Modelo de crecimiento basado sobre la difusión de modo de vida con una profundización de la desigualdad.

4. Otras configuraciones abiertas pero menos probables

Cuadro 5 – *Dos otras relaciones salariales*

Criterios / Configuraciones	Coherencia entre la organización del trabajo y la formula salarial	*Cual Quiproquo* ? El compromiso básico entre empresa y asalariados	Un mecanismo des difusión a partir de sectores o empresas lideres	Inscripción en el modo de regulación vigente o emergente
•***Partage du risque***	L'incertitude caractéristique des marchés contemporains implique le passage à une relation de partage (des profits)	Stabilisation de l'emploi en contrepartie de la variabilité de la rémunération	Incitations publiques (participation) et effets de démonstration.	Modèle de croissance gouverné par les profits, moteur de l'investissement et de la croissance.
•***L'implication patrimoniale***	L'actionnariat des salariés réconcilie partiellement leurs objectifs et ceux de l'entreprise	Acceptation du mode de gouvernement des firmes marqué par l'optimisation du rendement financier contre participation aux gains patrimoniaux correspondants.	Diffusion à partir des *marchés financiers* imposant ce mode de gouvernement (rôle des fonds de pension et investisseurs institutionnels).	Un régime de croissance patrimoniale tirée par l'évaluation des marchés financiers.

5. Cada relación salarial da su tonalidad a las relaciones profesionales

Cuadro 6 – *El estilo de las relaciones profesionales y la sindicalización difieren según la relación salarial*

Relaciones profesionales / Relación salarial	Forma de expresión	Grado de conflictualidad	Tipo de sindicalismo
Estabilidad polivalente	*Toma de palabra* (*voice*) incluido al huelga	*De medio a débil*, porque los interés son parcialmente común (debido al capital especifico a la empresa, mismo si representación del sindicato	Dominación de sindicato del empresa con posible interacción con sindicatos de sectores
Profesión	*Deserción*, (*exit*) y non solo la toma de palabra y la negociación individual	*Débil*, porque la movilidad es alta y no hay sindicatos fuertes	Dificultad de existencia de los sindicatos
Flexibilidad de mercado	*Deserción* y movilidad decidida por empresa y no solo asalariados	*Débil* pero demandas de garantía legales y sociales	Interés de creación de un sindicato local o sectoral

4. Tres propuestas para lanzar una reforma del trabajo

Figura 1 – Los varios actores y los procesos en la evolución de las relaciones salariales

CONCLUSIÓN

1. ***A priori, el periodo fordista aparece bastante excepcional en el sentido que daba la impresión de la dominación de una relación salarial canónica.***

2. ***Ninguna nueva relación ha sucedido a la relación fordista. Por lo menos coexistan tres formas: estabilidad polivalente, profesión, flexibilidad de mercado***

3. ***Per se, la internacionalización no impone una única relación salarial, por ejemplo de tipo competitivo, el rápido cambio tecnológico tampoco.***

4. ***Las lógicas bastante distintas de las tres relaciones salariales dificultan las reformas del derecho del trabajo y de la cobertura social***

5. ***Es muy problemático de anticipar una convergencia hacia una nueva relación salarial canónica***

Muchas gracias

Robert BOYER
Institut des Amériques
175, rue du Chevaleret, 75013 Paris (Francia)

robert.boyer@ens.fr
WEB : http://www.jourdan.ens.fr/~boyer/