



## TRABAJO DE BAJOS SALARIOS EN FRANCIA

Documento para el seminario  
*Trabajadores de bajos salarios en Europa,*  
Buenos Aires, 30 de octubre al 3 de  
noviembre de 2006

**EVE CAROLI, JÉRÔME GAUTIÉ**



SAAVEDRA 15 P.B.  
1083 CAPITAL FEDERAL  
TEL. 4953 7651 - FAX 4953 9853  
E-MAIL: [POSTMASTER@PIETTE.EDU.AR](mailto:POSTMASTER@PIETTE.EDU.AR)



**DOCUMENTOS PARA SEMINARIOS N° 11**



CENTRO DE ESTUDIOS E INVESTIGACIONES LABORALES -

PROGRAMA DE INVESTIGACIONES ECONÓMICAS SOBRE TECNOLOGÍA, TRABAJO Y EMPLEO CONICET

SAAVEDRA 15 PB Y 4TO. PISO - C1083ACA - BUENOS AIRES - ARGENTINA - TEL/FAX 4952-7440 4953-7651

E-MAIL: POSTMASTER@CEIL-PIETTE.GOV.AR - HTTP://WWW.CEIL-PIETTE.GOV.AR

El Centro de Estudios e Investigaciones Laborales fue creado en junio de 1971 en el ámbito del Instituto de Investigaciones Administrativas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata. En febrero de 1974 se integró al sistema de institutos del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas se trasladó, desde 1977, su sede a la ciudad de Buenos Aires. El Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo fue creado oficialmente el 19 de mayo de 1992, mediante Resolución del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas Nro. 594/92, y por Resolución Nro. 709 del 5 de abril de 1999 el directorio del CONICET integró el PIETTE y el CEIL conformándose el Ceil-Piette.

La finalidad esencial del Ceil-Piette es producir y comunicar conocimientos científicos de excelencia, preservando la libertad académica y promoviendo el pluralismo en cuanto a marcos teóricos y enfoques metodológicos, interviniendo con diversas modalidades para lograr la equidad social y el mejoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la población, contribuyendo a la construcción de un sistema nacional de innovación. Sus finalidades específicas son:

- \* la investigación en ciencias sociales del trabajo,
- \* la formación de recursos humanos en general y de los propios investigadores, becarios y técnicos en particular y
- \* la transferencia y difusión de los conocimientos mediante tareas de asesoramiento y prestación de servicios, edición de publicaciones, estableciendo para esto relaciones de intercambio y cooperación con el sistema educativo, el sistema productivo, las asociaciones profesionales y la sociedad civil.

---

## TRABAJO DE BAJOS SALARIOS EN FRANCIA \*

*Eve Caroli y Jérôme Gautié\*\**

Factores económicos como los cambios tecnológicos y la globalización, y factores sociales como la creciente tasa de empleo femenino y el envejecimiento de la fuerza de trabajo están modificando los mercados de trabajo, en los países industrializados. Las consecuencias de estos cambios deben analizarse no sólo en un nivel macroeconómico en términos de ingresos y empleo, sino también en el nivel micro del lugar de trabajo, en términos de organización del trabajo, patrones de flexibilidad, condiciones de trabajo, formas de compensación, etc. Los trabajadores de escasa calificación y bajos salarios se ven particularmente afectados por estos cambios. Hace algunos años, *Low-Wage America* de Appelbaum, Bernhardt y Murnane (2003) se basó en un extensivo trabajo de campo para proporcionar una pintura muy detallada de los sectores inferiores del mercado de trabajo estadounidense. Este volumen trata de los mismos temas en Francia, presentando una investigación comparativa que incluye a otros países europeos (Dinamarca, Alemania, Países Bajos y Reino Unido). Apunta a destacar el papel de las instituciones nacionales en el empleo y las condiciones de trabajo de los trabajadores de bajos salarios<sup>1</sup>.

---

\* Este trabajo es parte del Proyecto Low Wage Work in Europe de la Russell Sage Foundation. Traducción: Irene Brousse

\*\* Université de Paris 10-Nanterre, Economix y Paris-Jourdan Sciences Economiques y Université de Paris 1-Panthéon-Sorbonne, Centre d'Economie de la Sorbonne y Centre d'Etudes de l'Emploi.

<sup>1</sup> El umbral "bajo salario" se define como dos tercios del salario por hora promedio.

Además del marco general (tanto estadístico como institucional) del mercado de trabajo francés de bajos salarios, esta investigación está basada en estudios de caso realizados en cinco sectores: *call centers* (capítulo 2), industria alimenticia (capítulo 4), hospitales (capítulo 5), hoteles (capítulo 6) y comercio minorista (capítulo 7). Estos sectores fueron elegidos por su importancia en el sector inferior de los mercados de trabajo, tanto en Europa como en Estados Unidos.

El objetivo de este capítulo es no sólo proporcionar una muestra de los principales resultados de la investigación, sino también ayudar a entender cómo y por qué el mercado de trabajo francés es diferente del estadounidense, así como de otros mercados de trabajo europeos. La sección 1 sitúa el enfoque analítico del trabajo de bajo salario en el contexto nacional francés, incluyendo, desde una perspectiva histórica, el lugar de la temática en el debate social y político. La sección 2 recurre a los resultados de los capítulos de la industria para demostrar la realidad del trabajo de bajos salarios en Francia, un mercado laboral supuestamente altamente regulado y protector. Finalmente, la sección 3 vuelve a la temática de las «instituciones» que motivó esta investigación. Contempla las lecciones que pueden aprenderse de nuestros resultados sobre el papel de las instituciones francesas para moldear el mercado de trabajo de bajos salarios en el nivel global, y para promover de prácticas de *management «high road»* en el nivel micro.

## 1. LA TEMÁTICA DEL TRABAJO DE BAJOS SALARIOS EN EL CONTEXTO FRANCÉS

### 1.1. EL SALARIO MÍNIMO COMO FACTOR CLAVE

Ha habido una larga historia de preocupación política (en el nivel del gobierno central) acerca de los bajos salarios en Francia. Desde una perspectiva histórica, las temáticas políticas y sociales en cuestión giran sobre la integración de la clase tra-

bajadora a la sociedad, y el mantenimiento de la estabilidad del régimen republicano. Como en muchos otros países europeos, estos temas también reflejaron la fortaleza de los movimientos laboristas y de izquierda desde la segunda mitad del siglo diecinueve, así como el debilitamiento del sistema político en las vísperas de las guerras y crisis de 1914 a 1945 (para un análisis histórico comparativo, ver Alesina y Glaeser 2004).

#### 1.1.1. La implementación del salario mínimo

El principio de un salario de subsistencia (un mínimo vital) puede encontrarse en la Carta del Trabajo del régimen de Vichy durante la segunda guerra. Se adoptó luego en el establecimiento de salarios mínimos en el nivel de la rama, y en las grillas de pago en varias industrias en la inmediata posguerra iniciadas por el gobierno, las así llamadas «grillas Parodi» por el ministro de Trabajo comunista de la época Alexandre Parodi. Un primer salario por hora nacional fue implementado en 1950, el SMIG (salario mínimo interrrama garantizado). Fue reemplazado por el SMIC (salario mínimo de crecimiento) en 1970, que no sólo está indexado sobre la inflación sino sobre el crecimiento económico en términos reales. En rasgos generales, los bajos salarios (por hora) se fijaron en Francia –quizás más que en ningún otro país– en un nivel político centralizado y no a través de la acuerdos negociados colectivamente o de manera descentralizada.

La noción de salario mínimo en Francia tiene dos dimensiones indivisibles. En primer lugar, es un “salario justo”, que equilibra la relación entre el asalariado y el empleador frente al desequilibrio que favorecería a este último. Esta función siempre fue criticada por los defensores del libre mercado, pero ha despertado nuevo interés en la investigación reciente sobre el poder “monopsónico” en el mercado de trabajo (Manning 2003). En segundo lugar, el salario mínimo también se considera “salario decente”, lo que refiere explícitamente a las necesidades (en términos absolutos). Esto puede vincularse con la noción de

“salario vital” (*living wage*) en Estados Unidos.

El SMIC surgió porque el SMIG no había permitido que los frutos del crecimiento se distribuyeran equitativamente: a fines de los años 1960, Francia tenía el récord de desigualdad de salarios entre los países de la OCDE (la ratio entre deciles D9/D1 había alcanzado más de 4, ver Piketty 2003). La implementación del SMIC se basaba en un consenso político y social según el cual un salario decente debía definirse no sólo en términos absolutos sino también relativos: como consecuencia, los bajos salarios debían beneficiarse con el crecimiento e indexarse según el promedio de incremento de salarios. Esta es una diferencia fundamental respecto del salario mínimo estadounidense. Debe recordarse también que, a diferencia de los Estados Unidos, en Francia la pobreza se define en términos relativos como en muchos otros países europeos –la línea de pobreza se define como un porcentaje del ingreso promedio estandarizado.

4

#### 1.1.2. Política del salario mínimo desde los años 1970

A la introducción del SMIC le siguió un fuerte crecimiento del salario mínimo, en términos reales y relativos, en los años 1970 y 1980 (contrariamente a la tendencia en Estados Unidos). Sin embargo, la preocupación por el posible impacto negativo sobre el empleo de ese crecimiento empieza a surgir a fines de los años 1980. Consecuentemente, los años 1990 vieron una política sistemática para mantener bajos los costos laborales, aunque el poder adquisitivo del SMIC no disminuyó.

Esto refleja un consenso ampliamente compartido acerca del SMIC : aunque existen críticas a los costos laborales, casi nadie discute el nivel neto del salario, es decir su poder adquisitivo. Por el contrario, existe el consenso implícito de que es demasiado bajo. Esto fue bastante claro con la introducción de la semana de trabajo de 35 horas a fines de los años 1990, por la que debieron introducirse complejos mecanismos para mantener el salario mensual de los cobradores de SMIC (aunque el SMIC se

4

define por hora). El resultado fue un fuerte aumento en el SMIC por hora a comienzos de la década del 2000. El consenso también está ilustrado por la opinión ampliamente compartida entre los trabajadores según la cual el poder adquisitivo del salario mínimo en Francia todavía es demasiado bajo. Aun si los asalariados franceses permanecen bastante bien ubicados en términos de poder adquisitivo cuando se los compara con otros países (especialmente Estados Unidos), existe una queja sistemática sobre los bajos salarios. Hay que recordar que además del SMIC existe en Francia un “ingreso básico” (el RMI), que representa cerca del 40% del SMIC neto mensual tiempo completo en 2006, y por lo tanto el desarrollo del trabajo muy mal pago está limitado. Estas instituciones son una ilustración de la diferencia bien documentada en las actitudes frente a la pobreza y las desigualdades en Francia (y la mayoría de los países europeos) y en Estados Unidos: ver Alesina y Glaeser 2004.

5

#### 1.2. ¿“FRANCIA SIN TRABAJO” VS. “ESTADOS UNIDOS SIN DINERO”?

Francia está caracterizada por una compresión del salario en el piso de la distribución de ingresos (ver una buena ilustración del fenómeno analizada por Blau y Kahn 1999), y por un número limitado de trabajadores de bajos salarios. La poca cantidad de trabajadores de bajos salarios ¿no proviene simplemente del hecho de que muchos trabajadores que deberían ganar bajos salarios están sobrepagados en el mercado?

Puede pensarse que, hasta cierto punto, la compresión de salarios es más fuerte que la compresión de la productividad (implicando *de facto* subsidios a los trabajadores con menos calificaciones por parte de los más calificados). Pero este fenómeno puede haberse limitado por el proceso de desindustrialización ocurrido desde los años 1980, que significa que los reclamos salariales demuestran menos solidaridad (es decir, los trabajadores calificados están menos dispuestos a aceptar la compre-

5

sión salarial que los penaliza –ver Acemoglu 2002). Menor solidaridad puede ser también el reflejo de normas sociales cambiantes (ver Piketty 2003). Como resultado, las fuerzas del mercado han ido creciendo desde los años 1980 y también lo han hecho los riesgos de “sobrepago”, si el salario mínimo se vuelve demasiado alto en términos relativos.

En efecto, ciertos indicadores sugieren que hay escasez de trabajos poco calificados, lo que llevaría a una salida masiva de personas que de otra manera serían trabajadores de bajos salarios. Podría observarse que la tasa de desempleo entre los poco calificados es alta y que hay escasez de puestos en sectores intensivos en trabajo poco calificado (especialmente si se compara con Estados Unidos). Los procesos de producción también parecen particularmente intensivos en capital en Francia –la alta tasa de productividad por hora es un indicador. Pero un alto salario mínimo puede no ser el único –ni siquiera el más importante– factor: la regulación del mercado de productos puede también desempeñar un papel clave en algunas industrias.

¿Dónde están los potenciales trabajadores de bajos salarios no ocupados ni oficialmente desocupados? Muchos han estado (y todavía están) involucrados en planes de políticas activas para el mercado de trabajo. Muchos son beneficiarios de diversas asignaciones sociales (como jubilaciones anticipadas, ingreso ciudadano, etc.). Pero debe señalarse que estos son en parte “equivalentes funcionales” de subsidios por incapacidad, que abarcan a una amplia proporción de la población económicamente activa en otros países europeos (especialmente Reino Unido y Países Bajos).

Todos estos factores contribuyen a explicar por qué las preocupaciones sociales y políticas son diferentes en Francia y en Estados Unidos. En EUA se presta mucha atención al problema de los trabajadores de bajos salarios en relación con el fenómeno de los “pobres que trabajan” (*working poor*). Los análisis del mercado de trabajo se refieren principalmente a salarios e ingresos

(y por lo tanto a la desigualdad de ingresos). Un ejemplo es que los estudios sobre los cambios en la naturaleza del empleo (ocupaciones) en la economía tienden a clasificar los puestos por nivel de salario, y las desigualdades crecientes de ingresos son un tema clave (ver por ejemplo Autor, Katz y Keenay 2006). En cambio en Francia –donde las desigualdades han permanecido relativamente estables en las últimas dos décadas– la investigación se ha concentrado en los niveles de empleo (y simétricamente en el desempleo). El interés por los “salarios bajos” y los “pobres que trabajan” es menos fuerte y más reciente. Los estudios de tendencias en ocupaciones clasifican a estos últimos por niveles de calificación (según la clasificación del INSEE<sup>2</sup>) más que por niveles de ingresos. La atención se centra en tendencias en el volumen de empleo (el problema del desempleo) y la estructura de las calificaciones laborales (y también el tema de emparejar trabajadores calificados con empleos calificados; muchos jóvenes con alto grado de educación se ven obligados a ocupar puestos no calificados). Como resultado, la investigación se ha focalizado más en trabajos “poco calificados” (o “no calificados”) que en trabajadores “de bajos salarios”: ver por ejemplo Méda y Vennat (2005) para una revisión comprensiva del tema.

Más aún, las causas del fenómeno *working poor* son parcialmente diferentes en Francia y en Estados Unidos. En Francia, los pobres que trabajan son generalmente trabajadores a tiempo parcial o precarios (por ejemplo, alternando períodos de empleo y períodos de desocupación). Cuando el trabajador está ocupado tiempo completo y continuamente, el salario mínimo generalmente alcanza para evitar la pobreza. En Estados Unidos, una proporción significativa de los pobres que trabajan tienen empleos de tiempo completo y continuos a lo largo del año. Esto explica la atención que se presta en este país al problema de insuficiente salario por hora (y por lo tanto, el actual debate sobre el nivel del salario mínimo y del “salario de subsistencia”).

<sup>2</sup> INSEE es el instituto nacional francés de estadística.

## 2. TRABAJADORES DE BAJOS SALARIOS Y EL MODELO FRANCÉS DE MERCADO DE TRABAJO

Más allá del tema del salario, la investigación aquí presentada examina todos los aspectos del empleo y de las condiciones de trabajo que enfrentan los trabajadores de bajos salarios. Para entenderlos es necesario observar todas las dimensiones del mercado de trabajo francés. En las secciones siguientes señalaremos brevemente algunos elementos clave.

### 2.1. ¿UN MERCADO DE TRABAJO ALTAMENTE REGULADO?

#### ALGUNAS PARADOJAS ... Y FALLAS FRANCESAS

Francia es sin duda el país que mejor ilustra el contraste entre mercados laborales europeos (continentales) y el mercado de Estados Unidos: el primero tiene muchas reglas y regulaciones que protegen a los trabajadores, mientras que el segundo se caracteriza por una (casi) ilimitada flexibilidad. Si se observa con más detalle, sin embargo, todo es más borroso. Francia tiene una de las más bajas tasas de sindicalización de la OCDE, pero al mismo tiempo sus centrales son poderosas, aunque sólo en ciertos niveles. La regulación estatal es extensiva, comparada con otros países de la OCDE, pero contiene muchas contradicciones y (quizás ligado a esto) la regulación es a menudo mal aplicada.

#### 2.1.1. ¿Sindicatos poderosos?

Desde afuera, la situación francesa parece altamente paradójica. Cualquier extranjero que queda atrapado en una huelga del transporte público en París y/o en una gran protesta<sup>3</sup> puede llegar a la conclusión de que Francia es quizás el último país que

<sup>3</sup> En marzo de 2006 entre 1 y 3 millones de personas marcharon en Francia contra una ley que flexibilizaba los contratos de trabajo para jóvenes. Finalmente el proyecto fue retirado.

sigue experimentando el tipo de movilizaciones laborales masivas que se dieron desde fines del siglo XIX hasta la primera mitad del siglo XX. Para ese visitante, los sindicatos aparecen como poderosos y altamente politizados.

Sin embargo, las tasas de sindicalización son muy bajas (y claramente más bajas que en Estados Unidos). En general, cerca de 8% de la fuerza de trabajo está sindicalizada, aunque sólo 5% en el sector privado.

¿Cuál es entonces la realidad detrás de las cifras? La sindicalización es alta en algunas partes clave del sector público (transporte, energía, educación, impuestos, etc.), por lo que disputas industriales pueden “bloquear” o perturbar fuertemente el funcionamiento de la economía. En el sector privado también los sindicatos son más poderosos de lo que semejante nivel de sindicalización permitiría en otros países. Esto se explica por las reglas que gobiernan la representación laboral y la extensión de los acuerdos de negociación colectiva a través de las ramas. Los sindicatos desempeñan un papel importante en la regulación del mercado de trabajo. En rasgos generales, las relaciones laborales ayudan a estructurar el mercado de trabajo en muchos sectores. Los *call centers* proporcionan un buen ejemplo de los temas en cuestión: la “institucionalización” de este sector como “rama”, con su propio convenio de negociación colectiva (que cubre escalas de salario, formación, etc.) es efectivamente una cuestión clave.

Sin embargo, dado el estado de las relaciones laborales en Francia (divisiones entre centrales, pobres relaciones entre sindicatos y empleadores), las negociaciones en los niveles de la rama y nacionales no son tan activas como podrían serlo –especialmente sobre las tasas de bajos salarios, aunque también sobre otros temas. Como resultado, el Estado (es decir la ley) debe intervenir a menudo cuando la negociación fracasa.

Más aún, en un nivel más descentralizado –y este es un concepto clave a tener en mente–, los sindicatos están relativamente

ausentes de los lugares de trabajo, por razones históricas, si se compara con otros países europeos e inclusive con Estados Unidos. A menudo también están divididos. Consecuentemente, en muchas empresas (y no sólo pequeñas) los sindicatos no ejercen su función de ser un poder de contrapeso o de controlar la aplicación de las reglas e inclusive las leyes.

En rasgos generales, si Francia está en una posición muy elevada en el índice de “protección sindical”<sup>4</sup>, los sindicatos son débiles en el nivel micro de la empresa.

### 2.1.2 El papel central (y discutido) del derecho laboral

La debilidad de las relaciones laborales y la fuerza de la ley van de la mano en Francia, pero no es fácil determinar cuál es la causa y cuál la consecuencia: tienden a reforzarse mutuamente<sup>5</sup>. Las regulaciones abundan en todas las áreas (codificadas en un Código del trabajo de más de 2000 páginas): protección del empleo, tiempo de trabajo, higiene y seguridad, etc. Pero hay una brecha entre el marco institucional formal y la regulación efectiva.

Una de las causas es que la sobrerregulación conduce a una falta de claridad y dificultades para hacer respetar. Hay muchas reglas, pero al mismo tiempo muchas derogaciones de esas reglas. Los estándares laborales y la legislación de protección del empleo –considerados como unos de los más restrictivos de los países de la OCDE– son un buen ejemplo. En casi todos los

<sup>4</sup> Este índice es un promedio de indicadores de protección, como la extensión de los convenios colectivos, los requerimientos para los consejos de trabajo, el no reemplazo de los trabajadores en huelga y la legalidad de “huelgas de simpatía” (ver Siebert, 2005, p.4).

<sup>5</sup> Hay que observar que este mecanismo de refuerzo puede ser un factor de “dependencia del sendero” (*path dependency*), fenómeno destacado por Botero et al (2004) para dar cuenta de la permanencia de los sistemas legales en general, y en particular de la tradición del derecho civil en Francia.

sectores aquí estudiados, es posible encontrar contratos de trabajo especiales, o derogaciones de las reglas que rigen los dos tipos tradicionales de contrato. Dejando de lado el trabajo temporario de agencia, estos son el *contrato de duración indeterminada* o CDI y el *contrato de duración determinada* o CDD.

Así, los CDI intermitentes (*contrat de vacation*) usados en *call centers* y el estatus de trabajadores “extra” en el sector hotelero proporcionan a los empleadores gran flexibilidad en el manejo de las horas trabajadas. En el sector alimenticio, un muy especial tipo de contrato (para los así llamados *tâcherons*) se usa para emplear a los deshuesadores de carne: los deshuesadores son empleados oficialmente por los proveedores de servicio, pero en realidad se les paga por pieza, lo que es ilegal en Francia. Las empresas, especialmente los productores de dulces, también emplean muchos trabajadores estacionales, cuyo estatus es menos ventajoso que el de CDD o el de los trabajadores temporarios que se benefician con “plus por trabajo precario”. Finalmente, el sector público también utiliza varias formas de trabajo precario: por ejemplo, para satisfacer sus necesidades de trabajo flexible, los hospitales públicos utilizan masivamente trabajo temporario subsidiado, lo cual forma parte de las “políticas activas para el mercado de trabajo” francesas.

Las leyes sobre la semana de 35 horas de trabajo, implementadas a fines de los años 1990, también son un buen ejemplo de complejidad y falta de transparencia. Tomados como un todo, los textos de las dos leyes principales (las así llamadas “leyes Aubry” de 1998 y 2000, por la ministra de Trabajo Martine Aubry) suman más de 2000 páginas. Mientras muchos empleadores se quejan de estas leyes, de hecho incorporan muchos ajustes y adaptaciones que permiten mayor flexibilidad. Los casos estudiados en este informe ilustran la variada manera en que se aplican estas leyes.

En general, estos ejemplos muestran que las reglas en cualquier campo pueden conducir tanto a mayor flexibilidad como a mayor

rigidez. Como resultado, debería observarse que es muy difícil construir índices que midan la manera en que las reglas restringen el funcionamiento del mercado francés de trabajo.

A rasgos generales, inclusive cuando las reglas son claras, a menudo no se las respeta, y el estado no siempre se da los recursos para hacerlas respetar. De hecho, la cantidad de inspectores del trabajo es limitada, por lo que los controles y sanciones son pocos y a menudo de bajo nivel. El problema se ve agravado por el hecho de que los sindicatos son débiles o inclusive están ausentes del lugar de trabajo, como mencionamos antes. Así, en el sector hotelero, por ejemplo, el uso del trabajo no declarado es abundante, ya que los empleadores que son controlados por las autoridades pueden regularizar la situación *ex post*, proporcionando contratos a los trabajadores dentro de las 48 horas. El sector minorista también proporciona muchos ejemplos de violaciones de las leyes laborales.

12

## 2.2. CONSECUENCIAS PARA LOS TRABAJADORES DE BAJOS SALARIOS: EL MODELO BÁSICO INSIDER/OUTSIDER REVISADO

La interpretación complementaria de “Francia sin trabajo y Estados Unidos sin dinero” es la de “*insiders* y *outsiders*”. Según esta mirada, quien tiene un trabajo en Francia está bien protegido, tiene un salario alto, buenas condiciones de trabajo, etc. Pero estos privilegios tienen un costo: algunos trabajadores –los “*outsiders*”– están excluidos del empleo.

Los comentarios en la sección anterior, y la investigación presentada en esta publicación, matizan esta visión. De hecho, no todos los empleados son “*insiders*”, obviamente. Más aún, supuestos “*insiders*” pueden sufrir precariedad.

### 2.2.1. Dualismo y segmentación

Es dentro del propio empleo que se dan las diferencias y se produce el dualismo. En este tema, y desde un punto de vista gene-

ral, Francia no es una excepción a la observación que puede hacerse acerca de muchos países OCDE (excepto quizás Dinamarca). Pero de más cerca algunas especificidades del caso francés se vuelven claras.

Primero, Francia exhibe la clásica forma de dualismo (dentro de un sector) entre empresas “de lo alto” y “de lo bajo”: a menudo, aunque no siempre, refleja la diferencia entre grandes y pequeñas empresas. Es posible que este tipo de dualismo sea menos pronunciado en Francia que en otros países de la OCDE (especialmente Estados Unidos y el Reino Unido) porque regulaciones del mercado de trabajo más fuertes se aplican a todas las compañías, y por la extensión de la mayoría de los convenios colectivos a todas las empresas dentro de una industria. Sin embargo, debe recordarse (como se mencionó antes) que las reglas no siempre se aplican.

Semejante dualismo es todavía muy fuerte en algunos sectores. En la industria hotelera, ser empleado en una gran empresa proporciona muchos beneficios, el primero de los cuales es el hecho de que las grandes empresas respetan las leyes laborales. En el sector minorista, los salarios y otros beneficios son más altos que en los grandes y tradicionales super e hipermercados y que en cadenas de descuento –pero las condiciones de trabajo no son necesariamente mejores. En la industria de los *call centers*, la calidad del trabajo y las oportunidades de carrera son mejores en los *call centers* internos de las grandes empresas. En todos los sectores (excepto los hospitales) y especialmente la industria alimentaria, las condiciones de trabajo pueden a veces ser mejores en empresas grandes, y aunque los salarios no necesariamente son más altos, los empleados tienen otros beneficios, como políticas de distribución de las ganancias y pago a comisión<sup>6</sup>.

13

<sup>6</sup> Hay dos tipos de bonos ligados a las ganancias en Francia. El primero (la participación en la distribución de ganancias, “*intéressement*”) es opcional para las empresas; a menudo, el bono no sólo está indexado sobre las ganancias sino también sobre otros indicadores (calidad,



La segunda forma clásica de dualismo existe en las firmas entre staff permanente y no permanente, y es particularmente marcada en Francia (como en otros países del sur de Europa). Contribuye a la distinción entre “*insiders*” y “*outsiders*”. Más allá de los contratos de corto plazo (presentes en las dos terceras partes de todos los reclutamientos) y el trabajo temporario –ambos fuertemente regulados y con primas por trabajo precario– la proliferación de los así llamados “contratos atípicos” alimenta tal dualismo. De hecho, la cuestión de la precariedad del empleo es transversal a toda discusión sobre política social y laboral en Francia, mientras que está mucho menos presente en el norte de Europa y en Estados Unidos (Barbier 2002).

Los trabajos precarios afectan especialmente a los trabajadores de bajos salarios, y los estudios de la industria aquí presentados proporcionan muchos ejemplos de esto. Jóvenes, mujeres e inmigrantes (o franceses de origen inmigrante) se encuentran desproporcionadamente entre los trabajadores de bajos salarios y también entre los que tienen trabajos “precarios”. Esta segmentación de la fuerza de trabajo fluye de las estrategias de las empresas, inclusive en mercados de trabajo relativamente estrechos, en los que las firmas usan su poder monopsónico (al menos “olipsónico”) a expensas de segmentos definidos de la fuerza de trabajo: es decir, trabajo cautivo y poco móvil como mujeres casadas o madres solteras. Estrategias de este tipo son claramente ayudadas en la mayoría de los casos por tasas de desempleo relativamente altas en el mercado de trabajo local (la tasa de desempleo nacional era de aproximadamente 9,5% en 2006).

Como resultado, hay un continuum de estatus o situaciones de trabajo “intermedios”, que van desde el desempleo al empleo “permanente” (es decir con un CDI). Estas situaciones involucran una suerte de “fila de espera”. Los hospitales, especial-

seguridad, etc.). El segundo (“*participation*”) es obligatorio para empresas de 50 o más empleados; los dividendos están definidos por una serie de fórmulas legales, están congelados por 5 años y reciben interés. .

mente en el sector público, son el caso más extremo, con algunos manejando inclusive un “pool” de candidatos (una especie de “ejército de reserva”), reclutado según las necesidades diarias de los hospitales, sobre la base de contratos de corto plazo (CDD), que pueden ser tan cortos como un día. Los trabajadores pueden entonces pasar de contrato en contrato –en algunos casos en un período de 5 a 7 años– antes de tener un empleo permanente. La promoción se da esperando en fila y según reglas (implícitas) basadas tanto en la antigüedad como en la disponibilidad. Lo mismo sucede en los hoteles, que manejan jerarquías para los contratos de amas de llaves, con trabajadores “extras” al final, seguidos por CDD y finalmente CDI en el tope. Este último sólo puede obtenerse mediante antigüedad y luego de que los trabajadores hayan probado su valor y lealtad. Algunos empleadores inclusive admiten que no les dan contratos permanentes a sus trabajadores, porque temen perder control sobre ellos. La promoción no sólo implica obtener mejores contratos (moverse desde contratos más a menos precarios), sino que también lleva a mejores horarios: los trabajadores se mueven progresivamente de horarios irregulares, cortos y tiempo parcial a más horas regulares.

Los empleos precarios no son sólo una manera de presionar a los trabajadores, sino también una forma de actuar como “cámara de descompresión”, lo que le permite a las empresas seleccionar y filtrar a los empleados. La mayoría de las empresas procesadoras de alimentos sólo reclutan trabajadores temporarios, y una empresa inclusive admitió organizar lo que llamó una “carrera de obstáculos” de 18 meses de duración para los jóvenes reclutados, que se estiraba de trabajo temporario a permanente, mediante un contrato de tiempo determinado. Esta es una práctica común para muchas empresas industriales en Francia. Semejantes prácticas son posibles debido a la escasez de empleos, pero también resultan en parte de las dificultades (según la visión de las empresas) para despedir a un trabajador con CDI. 18 meses pueden considerarse, sin embargo, un

“carril rápido”: el estudio muestra que algunas mujeres del sector tienen contratos estacionales por más de 10 años, a menudo perdiendo toda esperanza de obtener permanencia. La dimensión de género del proceso de segmentación del mercado de trabajo se destaca claramente en estos casos. De hecho, el género aparece como un elemento clave en todos los sectores bajo estudio, bien porque los empleos examinados son (casi) siempre ocupados por mujeres (cajeras, amas de llaves, asistentes de enfermería) o porque, en una ocupación dada (como operador en la industria de procesamiento alimenticio) las mujeres trabajan desproporcionadamente en los trabajos peor pagos (especialmente como operadores de empaque).

Sin embargo, también debe observarse que algunos tipos de trabajo precario pueden ser apreciados bajo ciertas circunstancias. Así, las horas flexibles de los contratos intermitentes en *call centers* son apreciadas por estudiantes y algunas madres. En el sector alimenticio, en mercados de trabajo relativamente estrechos, algunos trabajadores jóvenes prefieren ser temporarios o ser empleados como trabajadores remunerados por pieza, ya que ganan más que el staff permanente. En rasgos generales, el mismo estatus de empleo puede vincularse a situaciones individuales muy diferentes, dependiendo de las personas y los contextos. Esto es un desafío para la política pública: la lucha contra la precariedad es no sólo (y quizás no principalmente) una cuestión de regular los contratos de trabajo, sino también una cuestión de “dar poder” a los trabajadores para no quedar atrapados en situaciones precarias. Esto se relaciona con la temática “salida, voz y lealtad” (*exit, voice and loyalty*).

Un rasgo importante y general del mercado de trabajo francés es que la provisión de trabajo está altamente restringida. El desempleo es particularmente alto, así como el subempleo –una situación en la que un trabajador está empleado, pero no en toda su capacidad deseada, ya sea en términos de compensación, horas, nivel de calificación o experiencia. El subempleo en términos de calificaciones está muy difundido entre los jóvenes, y también entre

las mujeres. En términos de horas, cerca de 8,5% de las mujeres trabajadoras trabajan a tiempo parcial involuntario. La implementación de la ley de la semana de 35 horas a menudo condujo a la “anualización” del tiempo de trabajo (es decir, el tiempo de trabajo definido en base anual) y redujo así la cantidad de horas extra. En comparación con sus contrapartes estadounidenses o británicas, es más difícil para los trabajadores franceses de poca calificación y bajos salarios compensar un bajo salario horario aumentando la cantidad de horas trabajadas.

### 2.2.2. La precariedad de los insiders

El acceso al estatus de trabajador permanente no constituye un “paso al nirvana” para muchos trabajadores de bajos salarios. Una de las aparentes paradojas en Francia es que inclusive los supuestos “insiders” (es decir, los trabajadores con mucha antigüedad en empleos estables) sienten fuertemente que su trabajo es inseguro, aún cuando, en promedio, la probabilidad de perder su trabajo es relativamente baja (ver encuestas europeas y de la OCDE acerca de seguridad subjetiva: OCDE 2004). Pero esto no es paradójico si se toma en cuenta la alta probabilidad de convertirse en un desempleado de larga duración después del despido –especialmente para los trabajadores de baja calificación, y más aún para los mayores de 50 años. Excepto para los jóvenes –que a menudo son víctimas de las prácticas de *churning* de las empresas- el mercado de trabajo francés no es fluido: las probabilidades de entrar y salir del desempleo son mucho más bajas que en Estados Unidos y en otros países europeos, como Reino Unido y Dinamarca.

Los trabajadores permanentes de más de 40 años, con baja calificación y bajo salario tienden por lo tanto a “pegarse” a sus puestos –y a defender una fuerte protección del empleo, en los niveles político y sindical. En algunas compañías de procesamiento de alimentos, las tasas de rotación son tan bajas que las empresas se quejan, ya que enfrentan una pérdida de flexibili-

dad “natural”. Esto a su vez las alienta a recurrir a empleo precario y refuerza el dualismo del mercado de trabajo.

En contraste, la movilidad –tanto impuesta como voluntaria- es mucho más marcada entre los jóvenes. También están mejor formados, y la brecha generacional educativa es otra característica francesa. Los jóvenes tienden a evitar algunas empresas o sectores, lo que explica la aparente paradoja de la “escasez de trabajo” en algunas áreas y sectores (como la industria hotelera y el *catering* –aunque esto no es cierto para las amas de llaves- o la industria de procesamiento de alimentos). Dicho esto, la libertad de elección sigue siendo limitada y los jóvenes son las primeras víctimas del dualismo del mercado de trabajo.

En muchas empresas, especialmente en los sectores de comercio minorista y hoteles (y en menor medida en el procesamiento de alimentos), estrategias de “salida” (*exit*) y “voz” (*voice*) son bastante limitadas para los trabajadores de bajos salarios. “Lealtad” (*loyalty*) está por lo tanto extendida.

### 2.2.3. Calidad del trabajo y perspectivas de carrera

De las encuestas generales sobre condiciones de trabajo y de los resultados de los estudios de caso surge que las condiciones de trabajo de los empleados de bajo salario y poca calificación son a menudo deficientes en Francia –comparadas con las de muchos otros países europeos. En estas áreas la ausencia de sindicatos y/o la pobre aplicación de las reglas se nota especialmente. Más aún, la percepción de que el trabajo está intensificándose es muy fuerte, lo que contribuye a explicar por qué el resentimiento se focaliza en los salarios más que en las condiciones de trabajo (“*te-nemos que trabajar más, pero nuestros salarios no crecen con el trabajo*” es un comentario frecuente –como en la industria alimenticia, por ejemplo). Estos fenómenos no son ciertamente específicos de Francia, pero quizás son más importantes allí.

El alto nivel del salario mínimo (en relación con el salario promedio), junto con la reducción en el tiempo de trabajo se-

manal a 35 horas, tienen una contrapartida en los altos niveles de productividad laboral, según se ve en las comparaciones internacionales. Semejante alta productividad puede basarse en la intensidad del trabajo a expensas de las condiciones de trabajo; esto es especialmente cierto en algunas empresas de comercio minorista y procesamiento alimenticio, pero también en ciertos hospitales.

Pero el retraso en las condiciones de trabajo en algunos sectores también tiene causas permisivas: efectos generacionales, junto con los orígenes sociales y geográficos de la mano de obra desempeñan un papel importante. En la industria de procesamiento de alimentos, muchos trabajadores de más de 40 años provienen del medio rural campesino, y están acostumbrados al trabajo físico pesado, mientras que las generaciones más jóvenes son más demandantes en términos de condiciones de trabajo. En otras áreas, incluyendo las amas de llaves en la industria hotelera o la construcción, muchos trabajadores son extranjeros y más tolerantes de pobres condiciones de trabajo. Aparte de las características del trabajo (pero en conexión con ellas), un factor significativo también es la falta de importancia que los sindicatos le dan a las demandas por mejores condiciones de trabajo. Por mucho tiempo su prioridad ha sido el salario y la posibilidad de obtener bonos compensatorios –y todavía lo es en sectores como el procesamiento de alimentos, hospitales y comercio minorista. En algunos sectores (como el alimentario), el miedo al reemplazo de trabajo por capital también ha actuado restringiendo las demandas de mejores condiciones de trabajo. Finalmente, pero no en último lugar de importancia, el alto nivel de desempleo (y subempleo) contribuye a la aceptación de deficientes condiciones: el “ejército de reserva” claramente actúa como un “aparato disciplinario del trabajador” (Shapiro y Stiglitz, 1984).

Los problemas referidos a la pobre calidad del trabajo son menores si los empleos en cuestión son sólo temporales en las carreras profesionales individuales. Esto se vincula con la posibilidad de los trabajadores de abandonar los empleos de bajos

salarios. Desde este punto de vista, la poca cantidad de estudios sobre movilidad no colocan a Francia en una mala posición, en comparación con otros países europeos. Pero debe tenerse cuidado con las estadísticas, debido a la compresión salarial en el piso de la distribución de salarios: el umbral de los bajos salarios está cerca del SMIC (menos del 6% más alto a comienzos de 2000), por lo que un pequeño aumento en la paga (por ejemplo por antigüedad) lleva los salarios por arriba de este umbral. Aparte del sector *call centers*, donde los trabajadores son jóvenes y de alta rotación, muchos empleados en otros sectores y ocupaciones estudian y permanecen en sus trabajos a través de sus carreras. Sin embargo, los perfiles de salarios a lo largo de la vida son re-lativamente chatos, lo que explica en parte por qué los sindicatos están tan a favor de las primas por antigüedad, aunque se las cuestiona en varios sectores.

### 20 3. POR QUÉ Y CÓMO LAS INSTITUCIONES IMPORTAN

El análisis del papel de las instituciones para explicar las especificidades del mercado de trabajo francés está en el corazón del enfoque de investigación presentado aquí. Más allá de esto, esta investigación observa los puntos de referencia y las “mejores prácticas” facilitadas o inducidas por estas instituciones. ¿Qué enseñanzas pueden aprenderse del caso francés?

#### 3.1. EVALUAR EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES: DE LA LEY ESTATAL AL CAPITAL SOCIAL

Según Blau y Kahn, las instituciones son “*leyes, programas, convenciones que pueden afectar el comportamiento del mercado de trabajo y provocar que funcione de manera diferente a un mercado inmediato*” (Blau y Kahn, 1999:1400). Esto no implica la existencia *ex ante* de un mercado inmediato (*spot market*) óptimo que las instituciones “perturban” *ex post* desde “afuera”. Por el contrario, un mercado en funcionamiento puede sufrir de “fallas” o imperfecciones, alejándolo de su óptimo (debido por ejemplo, al

poder monopsónico mencionado antes) y requiriendo instituciones específicas para promover la eficiencia.

Más aún, un “mercado inmediato” es una abstracción teórica y los mercados existentes (y especialmente los mercados de trabajo) son siempre instituciones en sí mismos: ver Solow, 1990.

En cuanto a los diferentes tipos de instituciones, es necesario considerar un continuum, que va de los arreglos institucionales más formales, “externos” (como las leyes nacionales estatales que imponen regulaciones generales) a los arreglos más informales, apuntalando el funcionamiento del mercado de trabajo<sup>7</sup>. Este último está vinculado con la noción de “capital social” (reglas informales, costumbres que apuntalan la confianza y facilitan la coordinación)<sup>8</sup>. Entre estos extremos hay un gran abanico de convenciones y acuerdos colectivos de negociación (en diferentes niveles: rama, empresa, etc.).

Una conclusión que podemos sacar de la investigación es que Francia sufre por tener demasiadas leyes formales y no los suficientes acuerdos de negociación y capital social.

Debe observarse que nuestra investigación indica que las numerosas leyes desempeñaron un papel positivo en el pasado, y todavía lo hacen. De hecho, nada actúa como un salario mínimo para contrarrestar los efectos monopsónicos o la tentación de *dumping* social. Más allá del caso francés, esto también nace también de las situaciones contrastadas del Reino Unido (donde la introducción de un salario mínimo legal tuvo efectos positivos en la reducción de desigualdades) y Alemania (donde la ausen-

<sup>7</sup> Esto va más allá de la distinción (a menudo señalada, por ejemplo por Botero et al, (2004), que separa Francia de los países anglosajones) entre derecho consuetudinario (que depende de contratos y litigios privados) y derecho civil (que depende de la supervisión directa de los mercados por el gobierno).

<sup>8</sup> Ver Putman (1993), que define al capital social como “rasgos de la organización social, como confianza, normas y redes que pueden mejorar la eficiencia de la sociedad facilitando acciones coordinadas”.

cia de un salario mínimo legal se lamenta mientras la creciente competencia extranjera en el mercado de trabajo contribuye a erosionar los acuerdos colectivos negociados en algunos sectores; acuerdos que son las bases del modelo alemán). Un salario mínimo alto, así como la cobertura de los convenios colectivos, también reduce los diferenciales de salario entre empresas: por ejemplo en los *call centres*, la diferencia entre los teleoperadores mejor y peor pagos es de sólo 9% en Francia, mientras que llega a 60% en Estados Unidos.

Además, la compresión salarial que resulta del SMIC puede haber tenido un impacto positivo en la formación (según el mecanismo analizado por Acemoglu y Pischke, 1999). Alguna evidencia empírica apoya esta visión en el sector alimentario, en el que empresas con altos salarios tienden a formar más a sus empleados. Pero en general, es difícil llegar a conclusiones a partir de los estudios sectoriales de caso. Hay dos factores que pueden haber desempeñado un papel compensatorio en Francia: la intensificación del trabajo, y la contratación de jóvenes altamente calificados para puestos de poca calificación y bajos salarios, gracias al alto desempleo y el incremento del nivel educativo de los salientes del sistema escolar. Más allá de su potencial efecto en la formación, un salario mínimo elevado requiere que la actividad sea de alta calidad, con alto valor agregado: este es el caso particularmente del sector de *call centres*, donde semejante estrategia es la única manera de evitar el *off-shore* hacia países con bajos costos laborales.

Además del salario mínimo, la legislación de protección del empleo y la semana de 35 horas condujeron al aumento de la flexibilidad funcional (pluricompetencia y rotación), así como de la flexibilidad numérica (del tiempo de trabajo).

Sin embargo, las mismas reglas pueden haber tenido efectos negativos en el mercado de trabajo, como mencionamos en la sección anterior: sobrepagando algunos trabajadores con poca experiencia y calificación y achatando el perfil de salarios (para el

SMIC), incrementando el dualismo (por la legislación de protección del empleo), etc.

En general, Francia dista mucho de tener un óptimo conjunto de instituciones, por todas las razones mencionadas anteriormente. Dinamarca constituye un caso contrastante, ya que hasta ahora se han obtenido mejores resultados con muchas menos leyes. El problema en Francia es que en el nivel micro de las empresas, hay un déficit de acuerdos (en términos de coordinación entre actores), lo que causa que todas las partes recurran a regulaciones oficiales, especialmente estatales. Pero estas últimas, debido a su naturaleza general, no están adaptadas a la diversidad individual de las empresas y los trabajadores; y a veces ni siquiera se hacen cumplir, como ya se mencionó. Tipos “arcaicos” de capital social sí existen en algunas empresas –como el “paternalismo social”: ver la industria alimenticia y la hotelera para evidencia empírica. Pero tienden a desaparecer, porque están poco adaptados a un entorno más competitivo, y también porque están reñidos con la evolución de los valores sociales y culturales.

### 3.2. VUELTA AL NIVEL MICRO: EN BUSCA DE LA “CARRETERA PRINCIPAL” EN LAS PRÁCTICAS DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Cuando se pasa de las macro comparaciones internacionales al nivel de las prácticas de las empresas en los países, es claro que la conducta está diversificada en cada sector –pero quizás menos en Francia que en otros países, especialmente respecto del salario, debido al papel clave del SMIC como se destacó antes. Puede concluirse que los marcos institucionales nacionales son importantes para explicar las diferencias en el comportamiento promedio cuando se hacen comparaciones internacionales. Pero estos marcos no explican las variaciones entre países y entre sectores. Sin embargo, es posible preguntarse si la elección de las mejores prácticas en empresas (la “carretera principal”) depende meramente de factores contingentes como el tamaño de

la empresa, la personalidad del jefe o la estrechez del mercado de trabajo local.

Estos factores innegablemente tienen un papel objetivo que desempeñar. Usualmente, puede pensarse que las grandes empresas pagan salarios más altos y tienen más margen de maniobra para implementar una mejor organización del trabajo y de sus condiciones. Como mencionamos, este parece ser el caso en la industria hotelera, pero mucho menos en el comercio minorista: las grandes cadenas de comercio minorista pueden tener malas prácticas (inclusive respecto de la mera aplicación de las leyes laborales). La posición en el mercado (en términos de productos de lo alto o de lo bajo de la gama) es un factor explicativo, pero no el único. También debe observarse que en el sector de procesamiento de alimentos, las dos empresas más innovadoras en términos de administración de recursos humanos están más bien en el segmento “carretera principal” del mercado. Pero otra particularidad crucial es que todavía son familiares (en propiedad y administración) y están localizadas en áreas rurales (o semi rurales), y el management considera que las empresas tienen responsabilidades sociales.

Las instituciones, sin embargo, pueden también desempeñar un papel en la promoción del comportamiento “carretera principal”. Intervienen primariamente como factores “permisivos”: las instituciones no son sólo “obligaciones” sino también oportunidades, ya que constituyen de alguna manera “herramientas” que las empresas pueden usar. Pueden citarse varios ejemplos de las industrias. En el procesamiento de alimentos, dos firmas de la muestra del estudio de caso son miembros de una agrupación de empleadores (“*groupements d’employeurs*”), asociación de empleadores que “comparten” trabajadores permanentes en lugar de contratar trabajadores temporarios. Debe observarse que este tipo de arreglo institucional no es específico de Francia, y que también existe en Estados Unidos (ver, por ejemplo, el San Francisco Hotels Partnership Project – Bernhardt, Dresser, Hatton, 2003). Pero en Francia las agrupaciones de empleadores

no son meros mecanismos institucionales privados, porque a menudo son apoyados por las autoridades públicas, especialmente en el nivel local. Las autoridades locales también intervienen en el sector *call centres*, por ejemplo. En varias industrias, las empresas pueden encontrar apoyo para formación y modernización en “herramientas” provistas por organizaciones sectoriales a las empresas miembro, y también en agencias públicas regionales y nacionales, dedicadas a la mejora de las condiciones de trabajo (por ejemplo, ANVAR), o inclusive en el sistema de seguros de salud, que puede proveer *expertise* a las empresas sobre estos mismos temas a nivel local.

Por supuesto, algunas instituciones también actúan como incentivos, o como contrapoder. Entre ellas, los sindicatos desempeñan un papel especial. Como ya se mencionó, los sindicatos en Francia son en general débiles y a menudo están divididos en el lugar de trabajo: este es especialmente el caso en todos los sectores estudiados aquí. Pero la presencia de sindicatos marca una diferencia: su influencia es notable en términos de condiciones de trabajo, por ejemplo -inclusive si, en Francia, los sindicatos tradicionalmente se centraron más en el salario que en reducir las malas condiciones de trabajo, como ya observamos. La importancia de los sindicatos también se ha señalado para Estados Unidos -ver Appelbaum, Bernardt, Murname, 2003. Esto subraya un punto: aún cuando el mercado de trabajo está mucho más regulado en Francia que en Estados Unidos, muchos factores de la situación de los trabajadores de bajos salarios están relacionados en realidad (y quizás cada vez más) con lo que sucede en el nivel del lugar de trabajo -donde las buenas prácticas no pueden implementarse sólo por ley.

El “modelo francés” está en una encrucijada a comienzos del nuevo milenio. En efecto, la elección de regulación estatal extensiva de los mercados de productos (ver hospitales, comercio minorista, procesamiento de alimentos) y de trabajo puede verse

fragilizada cada vez más por la globalización y la creciente presión de la Comisión Europea para desregular los mercados y mejorar la competitividad. Pero el desafío también proviene de factores internos. Un salario mínimo relativamente alto y la cantidad comparativamente limitada de horas de trabajo contribuyeron a una intensificación del trabajo y a la degradación de las condiciones de trabajo. Se ha planteado la cuestión del trabajo sustentable, tanto más en la medida en que la fuerza de trabajo envejece. Buscar “carreteras principales” –es decir, estrategias para crear más valor mediante el enriquecimiento del trabajo antes que mediante su explotación- es entonces crucial. El futuro del “modelo social” francés en el nivel macro depende de lo que surja en el nivel del lugar de trabajo para enfrentar este desafío.

26

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acemoglu, D. 2002., “Technical change, inequality and the labor market”, *Journal of Economic Literature*, vol XL, March.
- Acemoglu, D. and Pischke, J-S., 1999. “Beyond Becker: training in imperfect labour markets”, *Economic Journal*, February, F112-F142.
- Alesina A., Glaeser E., 2004, *Fighting Poverty in the US and Europe – A World of Difference*, Oxford University Press.
- Appelbaum E., Bernhardt A., Murname R. (eds), 2003, *Low Wage America*, Russel Sage Foundation.
- Autor D., Katz L., Kearney M., 2006, “The Polarization of the U.S. Labor Market”, *NBER Working Paper*, n° 11986, January.
- Barbier J.-C., 2004, “A Comparative Analysis of ‘Employment Precariousness’ in Europe”, in Letablier M.T., ed., *Learning from employment and welfare policies in Europe*, p.7-18. European Xnat Cross-national research papers.
- Bernhardt A., Dresser L., Hatton E., 2003, “The Coffee Pot Wars: Unions and Firm Restructuring in the Hotel Industry”, in Appelbaum E., Bernhardt A., Murname R. (eds), 2003, *Low Wage America*, Russel Sage Foundation.

- Blau F., Kahn L. 1999. “Institutions and laws in the labor market”, in Ashenfelter, O. and Card, D. *Handbook of Labor Economics*, chap.25, vol.3, Elsevier Science B.V.
- Botero J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., Shleifer A., 2004, “The Regulation of Labor”, *Quarterly Journal of Economics*, November.
- Krugman P., 1994, “Europe Jobless, America Penniless?” *Foreign Policy*, Summer.
- Manning A., 2003, *Monopsony in Motion: Imperfect Competition in Labour Markets*, Princeton University Press.
- Méda D., Vennat F., 2005, *Le travail non qualifié. Permanence et paradoxes.*, La Découverte.
- OECD, 2004, “Employment Protection Regulation and Labour Market Performance”, chapter 2 in *OECD Employment Outlook 2004*, OECD, Paris, July.
- Piketty T., 2003, “Income inequality in France, 1900-1998”, *Journal of Political economy*, vol. 111, n° 5, p. 1004-1042.
- Putman R., 1993, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press.
- Shapiro C., Stiglitz J.E., 1984, “Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device.” *American Economic Review*, Volume 74, Issue 3, p. 433-444.
- Siebert W.S., 2005, “Labour market regulation: some comparative lessons”, Institute of Economic Affairs.
- Solow R., 1990, *The Labor Market as a Social Institution*, Basil Blackwell, Oxford.

27