

Repensar la articulación entre mercado de trabajo y protección social en el posfordismo

*Documentos para el seminario
Mercados de trabajo, políticas de
empleo y protección social, Buenos
Aires, 26 al 30 de julio de 2004*

Jérôme Gautié



Ceil - Piette

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

Indice:

| | |
|---|----|
| Introducción. | 1 |
| 1. Los retos del posfordismo | 3 |
| 2. Dos paradigmas para el postfordismo | 18 |
| 3. Algunas consideraciones a modo de conclusión | 35 |
| 4. Referencias bibliográficas | 40 |

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.

REPENSAR LA ARTICULACIÓN ENTRE MERCADO DE TRABAJO Y PROTECCIÓN SOCIAL EN EL POSFORDISMO¹

JÉRÔME GAUTIÉ²

Introducción

Durante los últimos veinte años, la persistencia de un desempleo masivo, así como el incremento de la precariedad y las desigualdades, han hecho reaparecer la contradicción entre dinámica económica, que requiere aparentemente una “flexibilidad” cada vez mayor, y mantenimiento de la cohesión social, que exige un mínimo de seguridad económica y social para las personas.

Dicho proceso se manifiesta, entre otras cosas, por el debilitamiento del “estado social”. Aunque el sistema de protección social haya adoptado distintas formas institucionales según los países, se ha basado – sobre todo en algunos como Francia – en el estatus profesional. Así podemos entender cómo la erosión del segundo – a través de la del empleo asalariado fordista – ha podido contribuir al debilitamiento del primero. Conviene por tanto repensar la articulación entre mercado laboral (sus modalidades de funcionamiento y regulaciones) por un lado, y protección social (en su sentido amplio) por otro, ya que dicha articulación define lo que podemos denominar “régimen de empleo y protección social”³.

1 Publicado en *Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 22, núm. 1, 2004, aparecido inicialmente en la página web del Centre d'Études de l'Emploi y después en la revista *Esprit* n° 11 de noviembre de 2003, con la autorización del autor y de la revista. Agradecemos a ambos su atención. Traducción del francés al español : Evelyne Tocut.

2 Investigador. Centre d'Études de l'Emploi. Centre National de la Recherche Scientifique. Francia, jerome.gautie@ens.fr .Este texto se inscribe en una investigación (que dirijo conjuntamente con Louis Chauvel y Anne-Marie Guillemard) en el marco de la ACI «Trabajo» del Ministerio de Investigación de Francia, programa financiado en asociación con la Comisaría General del Plan y el Ministerio de Trabajo (DARES). Doy las gracias a Pierre Bois-sard, Gilbert Cette, Pierre Courtioux, Olivier Mongin, Michèle Tallard, Bruno Thérêt, Michel Théry y Catherine Vincent por sus comentarios y críticas.

3 Sobre esa noción, ver sobre todo Jean-Claude Barbier y Jérôme Gautié (1998).

Ante esos retos, existen múltiples posibilidades de solución. Aunque corramos el peligro de simplificar, podemos destacar sobre todo tres hipótesis:

- la primera, la del liberalismo clásico, aboga por la desregulación del mercado de trabajo y la retirada del estado de bienestar;
- la segunda, que se inscribe más bien en la tradición de la doble herencia de Marx y Keynes, promueve una vuelta al fordismo: fortalecimiento de las reglamentaciones en el mercado laboral para evitar las desviaciones de la flexibilidad, política salarial activa, mantenimiento e incluso extensión del estado de bienestar tradicional;
- Por último, una tercera opción rechaza la solución liberal sin por ello preconizar una vuelta al pasado: “la edad de oro” de los treinta años gloriosos ha muerto definitivamente, y hay que aceptar los retos del posfordismo; reconociendo las ventajas y los límites del mercado y del Estado, se trata de conciliar *flexibilidad y seguridad*, términos antagónicos en la lógica fordista tradicional. Se preconiza un doble cambio de punto de vista: conviene por un lado conceder una mayor importancia al individuo, en una problemática que aúne derechos y obligaciones; por otro, se debe adoptar una perspectiva más *dinámica*, centrándose en *trayectorias* y no en situaciones (a menudo concretadas en *estatus*).

Si nos atenemos a esos principios generales, la tercera opción, que denominaremos posfordista, es sostenida en sus grandes líneas por autores procedentes de horizontes muy diversos. Aparte de algunos sociólogos como Anthony Giddens, sus grandes temas son abordados por economistas como Bernard Gazier y Gunther Schmid, y por juristas como Alain Supiot⁴. Además, podemos señalar que, de hecho, experiencias nacionales muy diferentes pueden ser su resultante, desde los Estados Unidos de Clinton hasta el Reino Unido de Blair, pasando por los países escandinavos (sobre todo Suecia y Dinamarca).

Esa diversidad de teorías y experiencias ilustra el hecho de que la opción posfordista puede abarcar concepciones bastante diferentes del individuo, los mercados y las regulaciones colectivas. Este artículo se propone contribuir a clarificar los debates.

Abordaremos primero el diagnóstico referente a las grandes evoluciones económicas y sociales que aboga por preconizar nuevos principios. Estos últimos se analizarán detalladamente más adelante; mostraremos cómo existen de hecho al menos dos paradigmas diferentes que pueden apoyar esa opción posfordista.

4 Anthony Giddens (1998); Bernard Gazier (2003); Gunther Schmid (2001).

1. Los retos del posfordismo

La noción de “fordismo” remite primero al modo de regulación macroeconómico de la posguerra, esos “treinta años gloriosos” que aparecen retrospectivamente como una edad de oro, la del pleno empleo, de empleos estables a tiempo completo y de protección social extendida.

Sin embargo, la referencia sistemática al fordismo presenta dos limitaciones. Por una parte, incita a centrarse sobre todo en los determinantes y síntomas económicos de las mutaciones actuales (crisis del modelo de regulación, globalización, incremento del desempleo, etc.) cuando éstas son también sociales y demográficas. Por otra, ha ocultado durante mucho tiempo la gran diversidad de modelos nacionales, y sobre todo la de regímenes de empleo y protección social.

Al tener en cuenta esa doble advertencia, nos interrogaremos aquí sobre las evoluciones que caracterizan el “postfordismo”. Tras recordar la diversidad de regímenes de empleo y protección social, abordaremos ciertas mutaciones que afectan al mercado laboral, y, de un modo más global, la sociedad en su conjunto, y que llevan a imaginar nuevos ordenamientos colectivos.

1.1. Las tres esferas de reparto y los distintos regímenes de empleo y protección social

La “protección social”, que remite aquí en un sentido amplio a *la seguridad económica y social* de las personas, depende de las modalidades de protección social ante los riesgos, y yendo más allá y de modo más global, de acceso a los recursos. En nuestras sociedades capitalistas desarrolladas, se pueden distinguir tres modalidades. La primera – que denominaremos *reparto económico* – se refiere a los recursos que los individuos reciben en contrapartida directa por su participación en la actividad productiva, que se institucionaliza en una combinación de elementos sociales y jurídicos que definen el “empleo”. La segunda –el *reparto social* – tiene que ver con las transferencias de las que los individuos pueden beneficiarse y que proceden de instituciones que deducen ingresos para volver a distribuirlos, bien en forma de prestaciones monetarias (subsidios de desempleo, enfermedad, renta mínima, etc.), bien en forma de servicios sociales (sanidad, guarderías...). Por último, el *reparto doméstico* engloba todas las transferencias basadas en un vínculo personal entre el que da y el que recibe, y remite por tanto fundamentalmente a la solidaridad familiar. Esas tres esferas de reparto no se ex-

cluyen y, muy al contrario, se articulan según distintas modalidades, tanto en el plano de los individuos como en el plano global de los estados-naciones.

El reparto social es complementario de las otras dos formas de reparto⁵. Esa complementariedad se institucionalizó de modo distinto en los países occidentales en el período de la posguerra. Los fundamentos de los derechos sociales podían diferir, entre otras cosas, según el estatus económico (existencia o no de condiciones de empleo y/o de ingresos) y familiar (derechos individualizados o, al contrario, familiarizados⁶). Siguiendo la tipología de Gösta Esping-Andersen (1990), pueden diferenciarse⁷ tres grandes regímenes de empleo y protección social.

En el régimen *liberal* (por ejemplo, Estados Unidos), se da prioridad al reparto económico (altas tasas de empleo), y el reparto social es residual: los seguros privados cubren cierto número de riesgos “sociales”, la oferta de servicios sociales es relativamente escasa y, dentro de una lógica asistencial, las prestaciones sociales dependen para muchos de las condiciones de recursos.

El régimen *social demócrata* (por ejemplo, Dinamarca y Suecia) se caracteriza también por altas tasas de empleo (y en particular de las mujeres, lo que limita el reparto doméstico). Sin embargo, aunque el reparto económico sea central, el reparto social desempeña un papel muy importante. Los principios de universalismo e individualismo lo dominan al mismo tiempo⁸, ya que se considera que los derechos sociales se derivan de la ciudadanía. Así, dicho régimen se acerca más a los principios enunciados por Beveridge que el régimen liberal. Las prestaciones son abundantes, aunque su contrapartida es un fuerte control social; se proporcionan también muchos servicios sociales, en particular respecto del cuidado de los niños y la atención a los ancianos.

5 Algunos no admiten la legitimidad de ese modo de ver. Por ejemplo, Bernard Friot (1998), piensa que, en los sistemas en los que las prestaciones sociales se financian con cotizaciones sociales, se asimilan también a un salario (amplio o diferido) y dependen así del reparto económico al igual que los salarios directos procedentes del reparto primario.

6 Estos últimos se refieren a los derechos basados en la relación familiar de matrimonio o cohabitación - cf. Nicole Kirschen (2003).

7 Podemos reconocer, sobre todo con Bruno Théret (1997), los límites de esa tipología que mezcla un enfoque inductivo y deductivo y que tiene un fuerte contenido normativo. Sin embargo, tiene el mérito de articular diferentes dimensiones (económica, social y política) e insistir, entre otras cosas, en la articulación entre el mercado laboral y los sistemas de protección social.

8 Los impuestos y las prestaciones sociales suelen individualizarse y no definirse en el plano de las familias.

Por último, los países que tienen el *régimen corporatista conservador* (por ejemplo, Alemania e Italia) se caracterizan por la relativa debilidad de la tasa de empleo, en particular de las mujeres, y también de los jóvenes desde los años ochenta (a excepción de Alemania) y las personas mayores, lo que deja un lugar importante al reparto doméstico. El reparto social tiene un papel significativo, aunque sea menor que en los regímenes social demócratas (sobre todo en lo que se refiere a la oferta de servicios sociales). Conforme a la lógica bismarckiana, se caracteriza por el carácter central del *estatus profesional* en la adquisición de los derechos sociales: el sistema de seguridad social se financia sobre todo con la cotización social basada en el salario. Esa característica supone mucho más que una modalidad de financiación: refleja los principios fundamentales del sistema. Además del estatus profesional, el *estatus familiar* constituye el segundo pilar de esa forma de estado social: los derechos del trabajador se extienden a los miembros de su familia, por el reconocimiento de los derechohabientes, que tienen así derecho a muchas prestaciones. Aunque tenga características originales, Francia responde más bien a ese último tipo de estado social.

Cuando nos preguntamos sobre las mutaciones económicas y sociales de los últimos veinte años, tomamos siempre como referencia el período de los treinta años gloriosos. Se suele presentar como la edad de oro de la integración social y seguridad económica gracias al “pleno empleo”. No obstante, la expresión engaña, sobre todo si nos referimos a los países “corporativistas conservadores”: aunque hubo una edad de oro⁹, se debió más a una articulación particular entre las tres formas de reparto, que permitían cubrir mal que bien al conjunto de la población, que al pleno empleo en el sentido económico del término –es decir, la plena utilización de los recursos de mano de obra en edad de trabajar-. Simplificando aún más, esa configuración se caracterizaba por el puesto predominante del cabeza de familia asalariado (el “*breadwinner*”), ya que el sistema de protección social estaba concebido sobre todo para asegurarle recursos en los períodos en los que no estuviese trabajando (enfermedad, desempleo, jubilación). Los otros miembros de la familia (las mujeres, amas de casa en el caso de más de la mitad de ellas hasta el final de los años sesenta, y los hijos que el trabajador tuviera a su cargo) se beneficiaban del reparto social gracias a la extensión de los derechos y, de modo preponderante, del reparto doméstico.

9 Aunque los problemas de exclusión no fueran tan fuertes como en la actualidad, conviene no olvidar que la pobreza no ha desaparecido nunca del todo en la mayoría de los países llamados « ricos ».

Así podemos entender cómo las mutaciones existentes desde los años setenta, que cuestionan el empleo fordista (desempleo, empleos atípicos) y también la célula familiar tradicional (entre otras cosas, con el incremento de los divorcios) hacen especialmente más vulnerable al estado social en un país como Francia.

1.2. Fragilización de la relación de empleo fordista y "remercantilización del trabajo"

Los mercados de trabajo han sufrido profundas mutaciones desde los años setenta en los países de la OCDE. En todos los países, según modalidades e intensidad que pueden ser diferentes dependiendo del contexto nacional, la relación de empleo tradicional se ha vuelto más endeble.

1.2.1. Los mercados internos como horizonte del fordismo

Esa relación de empleo ha encontrado su mejor expresión en los "mercados internos" de las grandes empresas, conjunto de normas que estructuraban, en ocasiones para el conjunto del ciclo de vida profesional, la carrera profesional de los asalariados en términos de promoción y progresión de las remuneraciones. De alguna forma, los mercados internos aseguraban seguridad a cambio de disponibilidad para las exigencias de la empresa (especialmente en lo que respecta a la organización del trabajo). En cierta medida, constituían un espacio de solidaridad en el que los asalariados – y más aún porque tenían antigüedad en la empresa– se hallaban relativamente protegidos de las fluctuaciones del mercado. Con el sistema de protección social con el que los mercados internos se articulaban de modo muy estrecho, participaban así en la "desmercantilización" ("*decommodification*") del trabajo¹⁰.

Dicho proceso se basaba también en dos pilares.

Por un lado, un conjunto de *normas de protección del empleo*, estrechamente articuladas con la lógica de mercado interno, instauraba un estatuto en el contrato laboral¹¹. Podían ser implícitas ("el contrato social" del empleo vita-

licio en las grandes empresas japonesas). Se podían también explicitar en el marco de convenios colectivos (normas del "*last in first out*" y del "*lay off recall*" en Estados Unidos, por ejemplo), o en el marco de leyes que reglamentaban los despidos y el uso de los distintos tipos de contrato laboral. Estas últimas eran muy condicionantes en los países "corporativistas-conservadores", en los que se ha dado siempre prioridad (aún más que en otros países) a la protección del cabeza de familia; y eso aún más en la medida en que, hasta los años ochenta, un gran número de empleados y obreros en países como Francia o Italia (a diferencia de Alemania) carecían de cualquier calificación transferible, por lo que la acumulación del "capital humano específico"¹² desempeñaba un papel central en los mercados internos.

Por otro lado, *modalidades de fijación de los salarios* desconectaban en gran medida esos mercados de su papel de fijadores de "precios" que debían fluctuar según la oferta y la demanda en el mercado laboral ("externo"). Con la institucionalización de la determinación de las remuneraciones mediante las tablas del convenio colectivo, era como si, tal y como ha subrayado Bernard Friot (op.cit.), la empresa no remunerase la productividad marginal individual (la que corresponde en la teoría microeconómica) y sí pagase el derecho de emplear una fracción de la fuerza de trabajo colectiva conforme a una tabla salarial socialmente negociada. Esa desconexión (relativa) entre salario y productividad marginal¹³, y más concretamente en el marco de los mercados internos, ha podido traducirse en sistemas de "subvenciones implícitas", ya que los asalariados cuyo sueldo era menor que su productividad "subvencionaban" de hecho, de alguna forma, a aquellos cuya remuneración era mayor que su productividad. Muchos indicios hacen pensar que los asalariados mayores y los menos cualificados pudieron beneficiarse de esos sistemas hasta los años ochenta¹⁴.

1. La lógica contractual, en la tradición del derecho romano, remite al libre compromiso de dos partes libres e iguales, y por ese motivo, a una relación meramente mercantil; la dimensión "estatutaria", heredera del derecho germánico, remite al derecho del trabajador en calidad de miembro de una entidad colectiva, la empresa, y más allá, de la sociedad entera. El estatus tiene por tanto una dimensión colectiva ("holista"), mientras que el contrato remite sobre todo al individuo.

12 Según la distinción introducida por Gary Becker, los economistas oponen al « capital humano general », formación transferible en cualquier empresa, una formación « específica », que no tiene valor más que en la empresa en la que se ha adquirido. La acumulación de ese « capital humano específico » es uno de los fundamentos de la progresión del salario según la antigüedad en la empresa, y era una de las características de los mercados internos.

13 Esa desconexión era uno de los aspectos de la "mutualización" (relativa) de los salarios, el segundo aspecto era (y sigue siendo) el pago de cotizaciones sociales, que formaba parte del salario (Bernard Friot, op.cit).

14 Para más información, ver Jérôme Gautié (2003).

10 Utilizaremos aquí el concepto en un sentido más amplio que el que le da Gösta Esping-Andersen, remitiendo a todos los procesos institucionales que impiden que el trabajo sea una mera "mercancía" como cualquier otra. Visto así, las instituciones del mercado laboral (mercados internos, normas de protección del empleo, etc.) han podido desempeñar un papel al menos tan importante como los sistemas de protección social en el proceso de "desmercantilización" del trabajo.

11 Ver al respecto la obra muy esclarecedora de Alain Supiot, (1994), en particular, el capítulo

Evidentemente, debemos señalar que esas garantías, en término de salarios y empleo, no afectaban ni mucho menos a la totalidad de los asalariados del período de los treinta años gloriosos -por ejemplo, en Japón, el famoso “empleo vitalicio” sólo implicó a una tercera parte de los trabajadores-. La lógica de los mercados internos de las grandes empresas, mucho más que la *realidad* del fordismo, constituía más bien el *horizonte*, es decir el modelo que se debía conseguir y difundir al conjunto de la clase asalariada. Y fue precisamente ese horizonte el que se cuestionó a partir de los años setenta.

De alguna manera, la desestabilización de los mercados internos se ha traducido en cierta “*remercantilización*” del trabajo; su síntoma es doble: precarización de la relación de empleo para parte de los asalariados, y, junto con la extensión de la lógica de competencia y servicio, introducción de la lógica mercantil en la relación laboral.

1.2.2. Segmentación del mercado laboral y “balcanización” de la relación salarial.

Presenciamos primero una fragilización de la relación de empleo, una mayor segmentación del mercado laboral e incluso cierta “balcanización” de la relación salarial -como dice el economista Robert Boyer-.

Eric Maurin subraya que, entre el inicio de los años ochenta y el final de los años noventa en Francia, existe una mayor probabilidad de perder el empleo, sea cual sea el nivel de diploma, calificación (valorada por la CSP [Catégorie Socio-Professionnelle]), o también edad (Eric Maurin, 2002)¹⁵. Pero, si miramos más detenidamente, parece que esa fragilización se traduce sobre todo en un dualismo cada vez mayor del mercado laboral. Así, son sobre todo los asalariados con un empleo de escasa antigüedad los que corren el peligro de perder su empleo: *ceteris paribus* (es decir, con características individuales y de empleo dadas), ese riesgo se ha multiplicado por casi 3,5 desde el principio de los años setenta para aquellos que tienen menos de un año de antigüedad (pasó de un 4% a una media del 15% en el transcurso de la segunda mitad de los años noventa), mientras que permanecía constante (alrededor del 1%) en el caso de los asalariados que tenían más de 10 años de antigüedad¹⁶.

15 Se puede medir esa probabilidad con la parte (en %) de trabajadores que están trabajando un año dado y en paro el año siguiente. Globalmente, se habría incrementado en un 30% en el sector privado entre el inicio de los años ochenta y el final de los años noventa.

16 Ver Luc Behaghel (2003).

Esa dualización se ha traducido en un fuerte incremento de la proporción de empleos temporales (y sobre todo contratos por tiempo definido y contratos de trabajo temporario) durante los últimos veinte años y ha alcanzado casi el 10% del empleo total. Por otro lado, en el transcurso de la última década, el paso entre dichos empleos y el empleo “estándar” - es decir, por tiempo indefinido - ha visto disminuir su intensidad¹⁷. Esa precarización afecta especialmente a los trabajadores jóvenes y a los de menor calificación.

La fragilización del empleo, considerada globalmente, invita a analizar más detalladamente las prácticas de las empresas. Partiendo de una encuesta realizada en algunas de éstas, Jean-Louis Beffa, Robert Boyer y Jean-Philippe Touffut (1999), ponen de manifiesto tres configuraciones principales de la relación de empleo asalariado. La configuración de la “*estabilidad polivalente*” es heredera de la lógica de mercado interno, característica de las empresas fordistas; no obstante, las nuevas formas de organización del trabajo se traducen en una mayor movilidad horizontal (polivalencia) y una menor movilidad vertical a través de las promociones (en particular para los menos cualificados), debido al hecho de la reducción de los niveles jerárquicos (desaparición de los capataces en muchos establecimientos) y también al recurso más sistemático al mercado externo (sobre todo con la contratación de individuos que tienen un bachillerato superior y dos años de estudios superiores) para cubrir esos niveles. Por otro lado, el modelo “*profesional*” ya no se refiere tanto a los “oficios” tradicionales como a las nuevas profesiones que aportan, en algunos casos, innovaciones y dinamismo para las empresas (en el campo del management, de la comunicación, de la innovación técnica). Muchos juristas, especialistas en informática, responsables de los recursos humanos trabajan ahora como autónomos o en pequeñas estructuras e intervienen en misiones puntuales en las empresas. Ese modelo se refiere por tanto a categorías de trabajadores muy cualificados y muy móviles que pueden hacer valer sus competencias en un mercado amplio y cada vez más globalizado. En consecuencia, su movilidad entre empresas es, sobre todo, voluntaria. Por último, la configuración de una condición laboral basada en la “*flexibilidad de mercado*” es sobre la de todo el “mercado secundario” en el sentido de la teoría de la segmentación: mano de obra poco calificada, fácilmente sustituible y por tanto precaria, ya que las empresas no están muy interesadas en conservarla.

17 Así, el porcentaje de asalariados con empleo temporal durante un año dado que tienen acceso a un empleo con contrato por tiempo indefinido el año siguiente pasó del 35% en 1992 al 29% en 1998.

Sin embargo, debemos señalar que esas distintas condiciones laborales pueden coexistir no sólo en un mismo sector sino también en una misma empresa, eventualmente en el caso de la misma categoría de mano de obra, lo que hace compleja la comprensión de los modos de ajuste de la mano de obra – de ahí la idea de cierta “balcanización” de la relación salarial, noción que refleja la multiplicidad de condiciones laborales.

1.2.3. Lógica de competencia y relación de servicio

En cualquier caso, en lo referente a la misma relación de trabajo, existe más una continuidad que una oposición entre las lógicas de “flexibilidad de mercado” y “profesión”, e incluso de “estabilidad polivalente”. Tal y como resumen dos dirigentes de la organización patronal francesa (MEDEF), “*los dispositivos de producción en masa tienden a perder su carácter central en la economía de mercado. La producción de bienes y servicios es cada vez más personalizada (...) La lógica taylorista (...) y su corolario, la organización basada en una lógica de puesto, resulta cada vez menos válida ante exigencias de flexibilidad, reactividad, polivalencia y creatividad de la empresa cada vez mayores (...) En consecuencia, se deben repensar radicalmente la organización de la empresa y el lugar de las personas en ella*” (Bruno Lacroix y Alain Dumont, 1999).

En la actualidad se exigen ante todo más *competencias* que *calificaciones*. Las primeras remiten al individuo, tanto a su “saber ser” como a sus aptitudes; mientras que las segundas, en la lógica industrial fordista, eran construcciones colectivas (objetivadas por unas clasificaciones), que dependían sobre todo de los requisitos técnicos de la ocupación de puestos claramente definidos en la organización del trabajo, teóricamente al menos.

Es sobre todo en las actividades de servicio, incluso en los niveles más modestos, donde se impone ese modelo. Tal y como señalan Dominique Goux y Eric Maurin (1998), “*En una economía de servicio, las cualidades de una prestación son inseparables de las cualidades del que produce la prestación [...]*”. Pero la relación de servicio, que pone directamente en interacción productor y cliente, extiende cada vez más su lógica a la industria. De modo sintomático, un número creciente de empresas industriales se definen cada vez más como prestatarios de servicios; su objetivo ya no consiste sólo en vender un producto sino en ofrecer una solución adaptada a una demanda particular. De modo más general, la relación de servicio se extiende en las organizaciones a través de la difusión del modelo de competencias y también de las nuevas formas de organización del trabajo, estrechamente vinculada a la

primera (como, por ejemplo, el “*just-in-time*” y las estrategias de calidad) que permiten una reactividad siempre mayor ante el mercado (Jean-Daniel Reynaud, 2002).

Tenemos aquí *un segundo aspecto* de la “remercantilización del trabajo”: más allá de la creciente flexibilidad del empleo y el salario, el mercado penetra en el mismo corazón de la relación de trabajo. El asalariado, al que la lógica fordista prescribía las tareas, ve cómo se solicitan su autonomía y su iniciativa y cómo se transforma en prestatario de servicio dentro de la empresa. De alguna forma, se acerca así a la imagen del trabajador autónomo.

En una palabra, tal y como resume Supiot (1999, op.cit.), “*Los términos que estuvieron en el origen del estatus salarial – subordinación a cambio de seguridad – se encuentran trastocados*”: en la actualidad, las empresas exigen más autonomía aunque garantizan menos la seguridad, mientras que el compromiso fordista se basaba en la subordinación a cambio de una relativa estabilidad de empleo. “Empleabilidad” para los trabajadores a cambio de “resultados” para la empresa, éstos parecen ser los nuevos términos del intercambio (Pascal Ughetto, Nathalie Besucco, Michèle Tallard, Christian du Tertre, 2002). La empleabilidad remite a la necesidad de ser móvil, y por tanto vendible, en el mercado de trabajo. Para la empresa, los resultados del trabajador dependen de sus distintas aptitudes individuales, que puedan ser movilizadas efectivamente en situación de trabajo, es decir, las “competencias”.

1.3. Diversificación de las trayectorias y cambio radical de las referencias colectivas

Como hemos señalado, el desmoronamiento del fordismo va más allá de la mera esfera económica; y remite también a un conjunto de mutaciones sociodemográficas que contribuyen a su vez a dar una nueva configuración a la articulación entre las esferas económica, social y doméstica. Esas mutaciones parecen traducirse en cierta diversificación de las trayectorias individuales y cuestionar, de alguna forma, la pertinencia de las categorías colectivas que servían de soporte a las representaciones y actuaciones de los distintos actores.

1.3.1. Desinstitucionalización de las edades de la vida y recomposiciones familiares

Durante el período fordista, las trayectorias se articulaban de modo muy estructurado en el marco de un ciclo de vida profesional estandarizado y muy diferenciado según el género: rápida entrada en la vida activa, pocas transi-

ciones por el mercado laboral, eventuales pasos de corta duración por el desempleo, salida hacia la inactividad con la llegada de los hijos en el caso de las mujeres activas (minoritarias), salida directa hacia la inactividad en el momento de la jubilación. Nuestra descripción es fruto, en parte, de una reconstrucción racional a posteriori, más que de la realidad general del período; sin embargo, al igual que para el empleo en el marco de los mercados internos, ese esquema constituía también en el pasado un modelo de referencia, un “horizonte” de las representaciones.

Con la entrada masiva de las mujeres en el mercado laboral, el período que debuta en los años setenta supuso cierta aproximación en las trayectorias de ciclo de vida profesional de hombres y mujeres, aunque las desigualdades siguieran siendo muy importantes (en particular con el desarrollo del tiempo parcial). Pero, en comparación con la época anterior, hemos presenciado mutaciones importantes. La precariedad del empleo evocada anteriormente ha implicado la multiplicación de las transiciones (entre desempleo-empleo-inactividad) para las categorías más frágiles. Y sobre todo, hemos visto la emergencia, y luego una duración cada vez mayor, de “fases de transición” que han contribuido a sembrar la confusión en las fronteras, en el pasado más claras, entre las distintas edades de la vida. Es el caso, en particular, de la entrada en la edad adulta. En efecto, debido tanto al contexto económico como a las evoluciones socioculturales, hemos presenciado un desfase y una discordancia de los distintos calendarios (salida de la casa de los padres, entrada en el mercado laboral y acceso a un empleo estable, vida en pareja y nacimiento de los hijos...). Idéntico fenómeno afecta el otro extremo del ciclo vital; eso nos lleva a hablar de cierta “desinstitucionalización de las edades de la vida”, según los términos de Anne-Marie Guillemard (2003).

La diversificación de las trayectorias de vida se debe también a las transformaciones de la institución familiar y de las relaciones de sexo. Además del incremento de la tasa de actividad femenina, los síntomas son el aumento de divorcios y de familias monoparentales.

Esas distintas evoluciones contribuyen a una nueva articulación de las diferentes esferas (económica, social, doméstica). Las transferencias domésticas, correspondientes a la relación tradicional hombre activo-ama de casa, tienden a disminuir. En cambio, se están desarrollando las transferencias intergeneracionales, tanto monetarias como en forma de servicios, vinculadas a las distintas etapas del ciclo de vida (debido, en el caso de los jóvenes, al retraso de la entrada en la vida activa y la consecuente tardanza en abandonar la casa familiar, o, en el caso de los mayores, de una mayor esperanza de vi-

da que implica más probabilidades de dependencia). En ese contexto, transferencias domésticas y transferencias sociales se articulan estrechamente¹⁸.

1.3.2. Una nueva configuración de riesgos y desigualdades

Las transformaciones económicas y sociodemográficas han llevado a una nueva configuración de los riesgos y las desigualdades.

En paralelo al incremento de los riesgos de origen económico, han aumentado también los riesgos vinculados con los accidentes del ciclo de vida privada – como, por ejemplo, el divorcio que puede hacer caer en la precariedad, incluso la pobreza. Y aún hay más; han aparecido nuevos riesgos -los “riesgos de existencia”, según la expresión de François Ewald (2002), como la exclusión o la dependencia¹⁹.

Esas mutaciones han desequilibrado los sistemas de protección social que no estaban pensados para hacer frente a esos cambios. Así, en un país como Francia, por ejemplo, los sistemas de prestaciones por desempleo y jubilación se concibieron para responder a niveles de desempleo relativamente bajos, y al mismo tiempo, para carreras profesionales relativamente continuas y períodos de desempleo relativamente cortos²⁰. Se apoyaban además – implícita o explícitamente – en el modelo de una familia estable que tenía como referencia al cabeza de familia masculino mencionado anteriormente. Las nuevas composiciones de los equilibrios familiares, la aparición de trayectorias caóticas y de riesgos de existencia para una parte creciente de la población han debilitado considerablemente el aspecto financiero de los sistemas de protección social, y también y sobre todo, han puesto de manifiesto su inadaptación a las nuevas realidades.

Si, como subraya Denis Kessler (2002), “*la cuestión de los riesgos es totalmente consustancial a la organización social*”, es porque – al contrario de lo que parece sugerir el autor – son las relaciones sociales (de sexo, clases...) las que determinan fundamentalmente la desigual exposición a los diferentes riesgos, y el desigual acceso a la protección ante éstos.

18 Para todas esas cuestiones, ver Claudine Attias-Donfut (2000) y Danièle Debordeaux, Pierre Strobel, (dir.) (2002).

19 La exclusión remite al proceso de « desafiliación », según la expresión acertada de Robert Castel, que se debe a mecanismos económicos (precariedad del empleo, desempleo) y también sociales (fragilización, hasta desaparición de las solidaridades familiares).

20 Se estudian esas cuestiones en Jérôme Gauthier, Bernard Gazier, Marie-Laure Morin (2000).

Pero todas las desigualdades no se reducen a relaciones diferenciadas ante el riesgo. Las desigualdades de ingresos han conocido también mutaciones importantes. En la mayoría de los países occidentales, incluso los más igualitarios como los países escandinavos, las desigualdades entre familias antes de la redistribución han tendido a aumentar, a veces de modo considerable (Gösta Esping-Andersen, 2002). Eso se debe a la conjunción de los distintos factores señalados anteriormente: aumento del desempleo, incremento de las familias monoparentales. En el caso de las parejas, vemos en muchos países una polarización de los hogares según el estatus (activo ocupado, inactivo desempleado). Los resultados de un estudio comparativo (P. Gregg, J. Wadsworth, 1996) muestran que, entre 1984 y 1993, en Alemania, Italia, Reino Unido, Bélgica, Irlanda, Grecia y España, las creaciones de empleo han beneficiado sobre todo a las familias en las que un adulto ya estaba trabajando, en detrimento de aquellas en las que no trabajaba ninguno. En los países mencionados, el número de familias en las que trabajan ambos adultos (1,1) y en las que no trabaja ninguno (0,0) aumenta de modo simultáneo, mientras que el porcentaje de familias con un empleo (1,0) – figura tipo del fordismo – disminuye. En cambio, en países como Países Bajos, Portugal o Estados Unidos, la proporción de las parejas mixtas (1,0) o sin trabajo (0,0) ha disminuido durante el mismo período. Francia figuraría en el primer grupo de países en los que la polarización aumenta²¹. Así, en las familias en pareja, vemos cómo disminuye entre 1979 y 1995 la configuración mixta (1,0) y se incrementa el número de familias en las que los dos cónyuges trabajan (1,1) y las en las que ninguno trabaja (0,0). Podríamos completar el análisis teniendo en cuenta el tipo de empleo ocupado. En efecto, constatamos que aparece una polarización en cada configuración (1,1) y (1,0), debido al hecho de que, entre otras cosas, la probabilidad de estar trabajando a tiempo parcial corre pareja con la de convivir con una persona que trabaja también a tiempo parcial o está en paro.

En lo que se refiere a los salarios individuales, algunos países, como Estados Unidos y el Reino Unido, han conocido un fuerte incremento de las desigualdades en el transcurso de los últimos veinte años. Pero lo que más llama la atención es que, en todos los países de la OCDE, incluso aquellos cuyo abanico salarial global ha sido escaso o nulo, esas desigualdades se han desarrollado dentro de cada categoría de edad, antigüedad o profesión. En Francia también existe el mismo fenómeno, muy intenso en Estados Unidos: por ejemplo, la relación del salario promedio de los mandos medios con el de los obreros ha pasado de 4 en los años sesenta a 2,7 en la actualidad, sin que por

21 Ver Damien Echevin y Antoine Parent (1999).

ello hayan disminuido las desigualdades globales salariales en el mismo período (ver Eric Maurin, 2002, op.cit). Dicho de otro modo, todo ocurre como si el salario dependiera cada vez más de las cualidades personales y cada vez menos de características que se puedan objetivar mediante variables clásicas como la edad, el diploma o la calificación (evaluada a través de la categoría socioprofesional). “*Los asalariados valen cada vez menos por lo que comparten con los demás asalariados y, cada vez más, por su singularidad, su diferencia*” señalan Dominique Goux y Eric Maurin (op.cit). La difusión del modelo de competencias viene acompañada de hecho de una individualización de los salarios cada día mayor, fenómeno que no es más que el corolario del proceso de “remercantilización del trabajo” mencionado anteriormente.

Según Jean-Paul Fitoussi y Pierre Rosanvallon (1996), el resultado de esas evoluciones consiste en que se pasa de una “*diferenciación “dura” a una diferenciación “imprecisa”*” entre las distintas categorías sociales²².

Sin embargo, esa creciente heterogeneidad, y también la confusión resultante, no se percibe sólo en el plano de los ingresos y las categorías socioprofesionales (nivel relativamente agregado). Es visible también en los distintos estatus presentes en el mercado laboral. En efecto, hemos presenciado una multiplicación de estos últimos (sobre todo dentro del empleo), y también la confusión de las fronteras que los separan – ver todos los estatus intermedios entre empleo-desempleo-inactividad, vinculados sobre todo con las medidas de política de empleo como los empleos asistidos a tiempo parcial, la actividad reducida (que permite acumular una actividad con una prestación por desempleo), las jubilaciones anticipadas... Dentro del empleo, existe ahora un continuo de situaciones entre los estatus de asalariados y los de trabajadores autónomos.

Además de la multiplicación de los diferentes estatus, heterogeneidad y confusión se deben también a una diversificación del sentido que toma cada uno de ellos en la trayectoria de los individuos -tanto desde un punto de vista “objetivo” (papel del paso por tal estatus en la trayectoria de un individuo) como “subjetivo” (sentido que el individuo da al hecho de estar en tal estatus, comparado con sus proyectos y/o aspiraciones)- Por ejemplo, un empleo determinado a tiempo parcial reviste un significado muy diferente si es aceptado o soportado, si la persona que lo ocupa vive sola o en pareja con un cónyuge que ocupa un empleo a tiempo completo. Podríamos también tomar el

22 Señalan por ejemplo que, a mediados de los años noventa, el 21% de los cuadros se situaba por debajo de los ingresos anuales medios de las «profesiones intermedias», y el 14% de los obreros se situaba por encima.

ejemplo del trabajo temporario, denunciado con frecuencia como estatus precario. De hecho, se da la circunstancia de que no sólo las empresas sino también los individuos lo utilizan de distintas formas. Catherine Faure-Guichard ha puesto de manifiesto los usos sociales diferentes de una misma forma de empleo según la relación específica con el empleo y el trabajo. Al trabajo temporal de “inserción”, ocupado por jóvenes, con frecuencia a falta de otra cosa, se opone, entre otras cosas, el trabajo temporal de “profesión”, que se refiere a asalariados relativamente calificados, que se niegan a entrar en una relación duradera con una empresa, y tienen una relación con su empresa de trabajo temporario comparable, de alguna forma, con la del artista con su agente (Catherine Faure-Guichard, 1999).

Dicho de otro modo, como ha subrayado Jean-Baptiste de Foucauld, la gran transformación desde el final de los treinta años gloriosos parece ser fundamentalmente “*el paso de una sociedad que produce homogeneidad a una civilización basada en la heterogeneidad*” (Foucauld, 1996).

1.3.3. Trayectoria individual e identidades colectivas

Según Pierre Rosanvallon, la diversificación de las situaciones y trayectorias y la confusión de las diferenciaciones reflejarían un proceso de “*individualización de lo social*” (Rosanvallon, 1995). Piensa que “*ya no se trata de describir identidades colectivas, sino trayectorias individuales*” (op.cit.). Conveniría ahora examinar las desigualdades, no de modo transversal entre categorías sociales, sino en el plano individual, en el conjunto del ciclo de vida – o también, utilizando un concepto de la teoría económica, en términos de renta permanente²³.

No obstante, conviene señalar que, aunque las separaciones entre clases se impongan menos²⁴, la dimensión colectiva de los destinos no ha desaparecido ni mucho menos. Louis Chauvel lo subraya deteniéndose justamente en las trayectorias intra e intergeneracionales (Chauvel, 2001).

En efecto, en la actualidad la movilidad salarial está más estancada que en el pasado, debido, entre otras cosas, al menor crecimiento económico. Así, mientras que a finales de los años cincuenta un obrero podía esperar alcan-

zar el salario promedio de un mando medio de la época (aunque fuera 3,9 veces más elevado) en 30, 40 años más tarde, el mismo obrero ve cómo su horizonte supera los 150 años para conseguir lo mismo (aunque se compare con un cuadro que ya no gana más que 2,5 veces más que él, en promedio).

Por otro lado, el destino individual sigue marcado por un conjunto de factores económicos y sociales. El resurgir de los estudios sobre movilidad social (inter e intrageneracional) ha permitido, entre otras cosas, recordar que la situación económica (analizada a través de variables simples como el nivel de ingresos o el tamaño de la vivienda) desempeñaba, *ceteris paribus*, un papel tan importante, incluso más determinante, en el éxito escolar como las características culturales (“el capital cultural” cuya importancia ha mostrado Pierre Bourdieu) – ver Eric Maurin, 2002, op.cit. Los gastos en formación, que han conocido un fuerte crecimiento, no han podido corregir las desigualdades – es más, algunos han tendido a aumentarlas, como los de formación continua, que son más beneficiosos para los de mayor calificación.

Al igual que Louis Chauvel, podemos deducir de esa constatación que es más la conciencia de la estructura de clase que su realidad objetiva la que se ha ido desmoronando. Por otro lado, los procesos de diferenciación confusa o difusa mencionados anteriormente son también una realidad que hay que tener en cuenta. En resumen, quizá podamos concluir, con Ulrich Beck (1986), que hemos entrado “*en un capitalismo sin clase, aunque conserve todas sus estructuras así como los problemas de desigualdades sociales que entraña*”.

De modo más general y mirando más allá de categorías socioprofesionales aisladas, parece que estamos presenciando lo que podríamos denominar una *crisis de los “estatus”* – el estatus (tomado aquí en su sentido amplio) remite a una identidad colectiva, categoría de representación (para describir la realidad social) y también de acción (en la medida en que sirve de referencia y apoyo a la acción pública y colectiva), y en algunos casos, pudiendo ser objeto de una construcción jurídica, en cuanto a su delimitación y los derechos que la acompañan.

Entendemos así el tremendo reto que se le plantea a las políticas públicas: por ejemplo, adoptar una medida que se aplique a todos los “desocupados de larga duración” (definidos como personas sin empleo, que llevan más de un año inscritas en la ANPE), o a todos los “empleos con contrato por tiempo definido” corre el peligro de tener una eficacia limitada, hasta contraproducente en parte, ya que esos estatus – en el sentido que le damos aquí – abarcan en realidad realidades individuales muy diferentes.

23 Remite a la media, en un período dado, del total actualizado de todos los ingresos actuales y futuros.

24 Esa consideración vale para un país como Francia en el que el abanico salarial, después de reducirse en el transcurso de los años setenta y ochenta, evolucionó poco posteriormente; en cambio en Estados Unidos, el considerable incremento de las desigualdades invita quizá a realizar otro análisis, (ver en especial Paul Krugman, 2003).

Esa constatación no significa la imposibilidad de la regulación colectiva sino que invita a basarla en otros paradigmas.

2. Dos paradigmas para el posfordismo

Los cambios que acabamos de mencionar llevan a repensar la articulación del mercado laboral y de los sistemas de protección social. Se perfilan varias posibilidades.

Una primera opción sería una vuelta al fordismo – algunos creen incluso que se debería ir más allá en el sentido del horizonte que hemos mencionado anteriormente. Eso consistiría, entre otras cosas, en intentar restablecer el modelo de *empleo fordista*, regulando de nuevo el contrato laboral para luchar contra todas las formas particulares de empleo, consideradas como “desviaciones”: se trataría de alguna forma de *reinsertar lo económico en lo social*, rearticulando el estatus, por decirlo de algún modo, de la sociedad. En ese marco, no habría que reformar, sino tan sólo ordenar, el sistema de protección social para asumir mejor las mutaciones sociodemográficas.

De manera análoga, la formación no podría concebirse como una mera inversión que depende del individuo deseoso de mantener y/o incrementar su empleabilidad, y para la que dispondría de un capital destinado a financiarla – en la lógica de las cuentas-formación mencionadas anteriormente. Por un lado, se plantea una segunda opción, en la línea del liberalismo clásico, que consistiría en cambio en *la desconexión de lo económico y lo social*: frente a una dinámica económica considerada inevitable y, en buena medida, deseable, se trataría de asegurar el libre funcionamiento de los mercados (entre ellos, el mercado laboral) e instaurar, como mucho, redes de seguridad limitadas. Algunas propuestas que se proponen sustituir, sin más protecciones, todas las medidas de redistribución existentes por una prestación universal o un impuesto negativo van en parte en esa dirección.

Una tercera opción, que quisiéramos abordar aquí, es la opción “posfordista”. Se propone ante todo rechazar las dos opciones anteriores. Reprocha a la primera su carácter ilusorio: el derecho solo no puede contener las mutaciones económicas y sociales en curso; unas de ellas son, además, portadoras de nuevas oportunidades y no sólo de nuevos riesgos. Si se pusiera en marcha, no podría llevar más que a una situación de “estancamiento”, tal y como había esbozado el informe Boissonat (Boissonat, 1995). La segunda hace temer una disolución de la sociedad en el mercado, con los consecuen-

tes riesgos (precariedad e incremento de las desigualdades, en detrimento de los perdedores del “juego” de mercado).

Para ir más allá en esa definición negativa, intentaremos delimitar primero los grandes principios que constituyen la base común de los enfoques que pueden inscribirse en esa tercera opción. Procuraremos después distinguir dos paradigmas que pueden encarnarla.

2.1. La base común

Además de los trabajos de Anthony Giddens (op.cit.), que se sitúa a su vez en la línea de otros sociólogos como Karl Offe o Ulrich Beck, los de un conjunto de economistas (como, por ejemplo, Gunther Schmid (op.cit.) y Bernard Gazier (op. cit.), juristas (en especial Alain Supiot), o también filósofos (como François Ewald y Monique Canto-Sperber), permiten esbozar algunos grandes principios.

El punto de partida consiste en ir más allá de la separación entre mercado y regulaciones colectivas, tal y como se concibe, de modo simétrico y opuesto, tanto en el enfoque “fordista” como en el enfoque “liberal”. Se trata de explorar una vía que permita articular estrechamente “flexibilidad” (del sistema productivo) por una parte, y “seguridad” (de los individuos) por otra. Tal y como subraya el informe Supiot (op. cit.), se trata entonces de pasar de una lógica de “*protección pasiva contra el riesgo*” a una lógica de “*seguridad activa ante el riesgo*”, y en consecuencia intentar “*gestionar de modo mutuo el riesgo para sacar colectivamente todos sus beneficios*”.

Teniendo en cuenta las mutaciones mencionadas en el apartado anterior, ese enfoque se acompaña de un doble cambio de punto de vista: pasamos de un enfoque centrado en los *estatus* a un enfoque centrado en los *individuos*, y al mismo tiempo – y de modo inseparable – pasamos de un enfoque *estático* a un enfoque *dinámico*. Ya no se trata de proteger situaciones adquiridas (como podía ser el empleo fordista tipo) sino de dar seguridad a las trayectorias de los individuos durante todo su ciclo de vida. Se desprende también de eso que la “protección social” debe inscribirse cada vez más en una *lógica preventiva* y no ya simplemente reparadora – como era el caso en el marco de los seguros sociales, en los que se trataba de compensar *ex post* eventuales pérdidas de ingresos del trabajo vinculadas con los accidentes laborales, el desempleo, la enfermedad o la jubilación.

En ese nuevo marco, entendemos que el mantenimiento de la “empleabilidad” a través de la “formación durante toda la vida” se convierta en un tema

central – “*la formación es el estado de bienestar del futuro*”, llega a afirmar François Ewald (op. cit.).

En una lógica similar, la otra gran prioridad es “*la activación de la protección social*”²⁵. Esta se propone vincular más estrechamente las prestaciones de mantenimiento de los ingresos (“*income maintenance*” en la terminología anglosajona), tales como los subsidios por desempleo o las prestaciones de asistencia como el Ingreso Mínima de Inserción, con medidas “activas” de formación y ayuda a la vuelta al empleo. Esa activación se basa en la idea de un compromiso de actividad recíproco del individuo y la sociedad (siempre y cuando los derechos y las obligaciones se articulen estrechamente).

Formación y activación tienen idéntico objetivo: incrementar la autonomía y las oportunidades de los individuos (lo que los anglosajones denominan “*empowerment*”), para proporcionarles los medios para lograr sus proyectos, en vez de asistirlos o indemnizarlos sin más en caso de accidente.

No por ello se abandona el objetivo de lucha contra las *desigualdades*, ni tampoco la función clásica de redistribución, que debe ser movilizada en el marco de los nuevos principios que acabamos de mencionar.

Por un lado, el proceso de remercantilización relativa del trabajo corre el peligro de llevar a dos tipos de exclusión que amenazan la cohesión social. Al “*individuo por defecto*” que el desafiado constituye – según el término de Robert Castel –, se opone la figura simétrica del “*individuo por exceso*”, que ha sabido sacar partido de las mutaciones actuales y que, al creerse autoinstituido y atribuir su éxito a sus únicos méritos, se desentiende de toda implicación social, hasta el punto de cuestionar las solidaridades, en particular a través de su protesta por las contribuciones fiscales obligatorias²⁶.

Por otro lado, y tal y como hemos subrayado anteriormente, la focalización sobre las trayectorias individuales no impide, muy al contrario, que se tomen en cuenta sus determinantes económicos y sociales. Como recuerda Anthony Giddens (que utiliza las palabras de James Tobin), “*las desigualdades de ingresos de una generación se convierten en desigualdad de oportunidad para la generación siguiente*”. En ese contexto, Eric Maurin (op.cit) subraya que la redistribución debe dar prioridad “*a la igualdad del proceso de constitución de las personas antes que a la de las personas constituidas*”.

25 Ver para esa cuestión Jean-Claude Barbier (2002).

26 Para todas esas cuestiones, ver la obra muy estimulante de Robert Castel y Claudine Haroche (2001).

De hecho, los primeros años de formación (en un sentido amplio que engloba escolarización y también *socialización*) son los que desempeñan un papel determinante para la trayectoria posterior. Esta aseveración tiene doble cara: optimista, todo no está decidido al nacer, y las dotes innatas juegan un papel determinante respecto de la formación; pero, al mismo tiempo – y esto es el aspecto pesimista – mucho (¿prácticamente todo?) se juega durante la infancia y la adolescencia. Y en especial, más allá de cierta edad y, sobre todo, por debajo de cierto nivel de formación inicial, cualquier formación posescolar corre el peligro de tener poco impacto, debido sobre todo a la complementariedad dinámica de la formación. En los países de la OCDE, los resultados de los programas de formación para asalariados y desempleados son relativamente decepcionantes. Partiendo de esa constatación, podemos preguntarnos con el economista y premio Nobel James Heckman sobre la pertinencia del objetivo – que suele ser la base de la promoción de la formación profesional continua – de la “segunda oportunidad” para las personas escasamente calificadas en un principio. Aunque parezca ir en el sentido de la equidad, podemos interrogarnos sobre su pertinencia en términos de eficacia (James Heckman, 1999).

En resumidas cuentas, para que la formación “a lo largo de la vida” no se quede en una mera fórmula mágica, se necesita en un principio luchar contra la pobreza – y en primer lugar la de los niños – e invertir masivamente en la formación inicial en todas sus dimensiones.

Partiendo de ese marco general, parece que se pueden esbozar no una, sino al menos dos opciones posfordistas. Vamos a intentar descubrir sus bases, subrayando cómo esas dos concepciones del funcionamiento del mercado laboral, de las regulaciones colectivas, y del mismo individuo se oponen. Ilustraremos esas diferencias analizando en cada caso la concepción de los dos pilares constituidos por la formación de un lado, y la “activación” de otro. Debemos señalar que nuestro ejercicio se propone contrastar dos “ideales-tipo”, ya que las experiencias nacionales concretas pueden acercarse a un polo o al otro.

22. El estado social patrimonial (“Asset Based Welfare”) y los nuevos profesionales

El primer paradigma es el de la ruptura con la lógica fordista – y en particular la del horizonte de los mercados internos –, en el marco de un liberalismo social, que contribuye de hecho a promover la “remercantilización” del trabajo, concediendo un lugar central al capital humano e identificando al

trabajador como “profesional” móvil que vende sus competencias al mejor postor.

2.2.1. El individualismo patrimonial

Ese primer modelo concede un lugar central al individuo – en contraste con la lógica fordista que se apoyaba en numerosas regulaciones colectivas. Tal y como subraya Anthony Giddens, haciendo suyas las palabras de Ulrich Beck, las exigencias del mundo actual “*llevan a la gente a constituirse como individuos: a proyectarse, comprenderse y describirse como individuos*”. Pero precisa también que no se trata de abogar por una vuelta al individualismo “atomístico”, anterior a las regulaciones colectivas (las del estado de bienestar, de los sindicatos, etc.), sino promover un “individualismo institucionalizado” (noción tomada también de Ulrich Beck).

Entre otras cosas, el individuo está dotado (o es ayudado a dotarse) de “capitales”, o activos (“*assets*”) que le van a permitir actuar plenamente como verdadero actor, y no verse reducido a ser un mero individuo por defecto. Tal y como insiste Robert Castel, se trata de reconocer que el individuo no existe como “sustancia” y que, para que pueda existir plenamente como individuo, necesita “cimientos”: “*para emprender la aventura del sujeto, hay que ser primero un individuo dotado del soporte de la independencia*”²⁷.

Esas dotaciones son efectivamente “capitales” en el sentido económico del término – aunque remita a recursos de diversa naturaleza, abarcando todas las formas de “capital” censadas, por ejemplo, por Bourdieu – que el individuo puede movilizar para realizar sus proyectos. Esa concepción del individuo definido por su propiedad – la propiedad privada como condición de la propiedad de sí mismo – es la base de lo que podemos denominar, utilizando los términos de André Orléan (2000), “*individualismo patrimonial*”.

En resumidas cuentas, encontramos aquí la representación de la sociedad (ideal) como conjunto de pequeños propietarios independientes. Esa representación se remonta al menos a Jean-Jacques Rousseau y Thomas Paine, y marcó fuertemente algunas ideologías políticas de finales del siglo XIX y principios del siglo XX como, por ejemplo, el liberalismo ético en el Reino Unido – cuyo parentesco con su “tercera vía” subraya Anthony Giddens – o el radicalismo en Francia que, hasta los años veinte, había inscrito en su programa el horizonte del final de la clase asalariada.

27 Ver Robert Castel y Claudine Haroche (2001).

Por las mismas fechas, esa representación subyace en la antropología implícita de la teoría que acabará siendo el corazón del paradigma estándar en economía: el equilibrio general de Léon Walras. En efecto, en el modelo de Walras se supone que los individuos poseen “dotaciones iniciales” que les hacen libres para participar o no en el intercambio mercantil. Por otra parte, se considera también a los trabajadores como “vendedores de servicios productivos”, y se colocan por tanto en el mismo plano que los propietarios de tierras y capital (que venden también los servicios productivos de los factores de producción correspondientes). En este caso, la relación salarial se ve vaciada de su misma sustancia – que consiste en una relación de subordinación, asimétrica por tanto, debido a su misma definición – en beneficio de una mera relación contractual de intercambio (entre dos propietarios de factores de producción que venden sus servicios); considerada desde esta óptica, tal y como ha señalado el economista Paul Samuelson, equivale a decir que el capital arrienda trabajo o que el trabajo arrienda capital.

Gracias a esas dotaciones, va a poder encarnarse el individuo ideal de la tradición liberal, definido entre otras cosas por sus dos cualidades fundamentales: la responsabilidad (inseparable del libre albedrío) y la previsión (condición de la autonomía). Dicha figura del individuo integra entre otras cosas la del *homo economicus*, libre, racional y capaz de proyectarse en el futuro a través de cálculos intertemporales.

2.2.2. Estado social patrimonial y workfare

El hecho de que no se supone al individuo dado *ex ante*, como si saliera del estado de la naturaleza, es lo que diferencia dicho modelo del liberalismo clásico: se constituye en y por la sociedad (de ahí la noción de “individualismo institucionalizado”). En efecto, el estado puede y debe desempeñar un papel fundamental en esa constitución, principalmente a través de una actuación situada en un plano superior al mercado (“preventiva” en el sentido mencionado anteriormente, o que podríamos denominar también “constitutiva”) y mediante una redistribución “reparadora”, aunque bajo condiciones.

El papel del estado debe consistir primero en proporcionar a los individuos parte de esos “capitales” y/o ayudarlos a adquirirlos, para que puedan disponer así de un “patrimonio” que los convierta en verdaderos “empresarios” de su propia vida. Un “estado social patrimonial” (“*Asset Based Welfare*”²⁸) de-

28 La noción ha sido promovida, entre otros, por el Institute for Public Policy Reform (IPPR), “think-tank” británico cercano al New Labour, que ha creado en 2001 una célula de estudios sobre el tema; ver Sue Regan (2001).

be sustituir al estado de bienestar clásico, “negativo”, por ser simplemente protector.

Así, los poderes públicos pueden ayudar a los individuos a dotarse de “cuentas” que podrán utilizar, por ejemplo, para financiar su formación a lo largo de su ciclo de vida. En el Reino Unido por ejemplo, se ha experimentado un dispositivo de este tipo con la cuenta individual de formación (*Individual Learning Account*) que los trabajadores podían abrir en un banco²⁹. Además de la formación, las autoridades públicas pueden aportar una ayuda financiera a los individuos para que constituyan un ahorro que podrán movilizar según modalidades concretas para poner en marcha distintos proyectos (ver los “*Individual Development Accounts*”, los “*Universal Capital Grants*” o los “*Community Funds*” propuestos y experimentados en Estados Unidos). Así, el gobierno británico lanzó en 2001 la idea de instaurar un “*Child Trust Fund*” – cantidad concertada, aunque más elevada para los pobres, de la que dispondrían todos los niños desde su nacimiento y que no podrían utilizar hasta su edad adulta –, y también un “*Saving Gateway*” – cuenta de ahorro para las rentas bajas en la que los poderes públicos ingresarían dinero proporcionalmente a las aportaciones de los titulares de la cuenta³⁰.

La “*Asset Based Welfare*” refiere al modelo preconizado por John Rawls en el prólogo de la segunda edición de su *A Theory of Justice*, en el que, para recalcar mejor la diferencia entre su concepción y la del Estado de Bienestar tradicional, explicita su ideal de una democracia de propietarios (“*property owning democracy*”): “*la diferencia mayor consiste en que las instituciones de una democracia de propietarios y su sistema de mercados competidores intentan diseminar la propiedad de la riqueza y el capital [...], ya no mediante la redistribución de una parte de los ingresos a los que menos tienen [...] sino con la garantía de una amplia difusión de la propiedad de los logros productivos y del capital humano [...]. La idea no consiste simplemente en ayudar a los perdedores, como consecuencia de accidentes o mala suerte (aunque haya que hacerlo de todos modos), sino en conseguir que todos los ciudadanos puedan gestionar sus propios negocios y participar en la cooperación social en el respeto mutuo y en condiciones de igualdad*”³¹.

29 Los poderes públicos ingresaban en la cuenta un máximo de 150 _ por persona, y las contribuciones de empresarios y empleados no estaban sujetas a imposición: cualquier titular de esa cuenta podía beneficiarse de un descuento del 20% o de una prestación de 100_ cuando empezaba la formación que había elegido; se abandonó el sistema en 2001 a raíz de sospechas de fraude; ver Andrew Glyn (2002).

30 De las dos medidas, se ha puesto en marcha únicamente la segunda, a título experimental, desde 2002.

31 Prólogo de la edición francesa, Le Seuil, París, 1987, p. 13.

El estado actúa por tanto fundamentalmente en un plano situado más arriba del mercado, ayudando a cada cual a llevar libremente sus proyectos de vida en las mejores condiciones posibles; la compatibilidad mutua de los proyectos es asegurada por el juego del mecanismo de mercado. El mismo estado no promueve ningún bien común; de alguna forma, existe cierta retirada de lo político. Pero resulta al mismo tiempo cierta disolución de lo social: con el individualismo patrimonial, la solidaridad se ve sustituida por la simple interdependencia. De modo sintomático, la noción de capital social, en la que insiste mucho Anthony Giddens y que el economista Joel Sobel (2002) define (refiriéndose además a Pierre Bourdieu) como “*las circunstancias en las que los individuos pueden utilizar su pertenencia a un grupo o una red para beneficiarse de éstos*”, permite reducir el vínculo social a una forma de patrimonio que el individuo puede movilizar para realizar sus proyectos.

El estado puede y debe intervenir también en un plano situado por debajo del mercado, mediante redes de seguridad y/o una redistribución a través de medidas que interfieran lo menos posible en el libre juego del mercado. En ese marco, la “activación” se inscribe primero en la lógica de la “contrapartida”: según los principios del “*workfare*”, el individuo responsable tiene obligaciones y no sólo derechos ante la comunidad³². Así, las prestaciones que condicionan la provisión de recursos (que pueden definirse no sólo en términos de ingresos sino también en términos de ahorros, como en el Reino Unido), van acompañadas de obligaciones de participación en programas de política de empleo. Además, como subraya Jean-Claude Barbier (op.-cit.), en dicha concepción, la activación da prioridad al trabajo (principio del “*work first*”, y privilegia por tanto las medidas de ayuda a la renta de actividad (“*in work benefits*”), como por ejemplo, el impuesto negativo restringido para los que tienen un empleo. Los estímulos (y con frecuencia los condicionantes) son centrales en ese enfoque: el oportunista está latente en el *homo economicus*, y el *riesgo moral* amenaza siempre el sistema de protección social.

2.2.3. El carácter central del capital humano y la figura del (nuevo) profesional

Entre los activos que el individuo posee, el capital humano ocupa un lugar central.

La salud forma parte de éste. En la perspectiva preventiva y centrada en el conjunto del ciclo de vida, la prioridad consiste ahora en hacer un seguimiento del individuo para ayudarlo a gestionar su “capital salud” en vez de conformarse con pagar gastos médicos (enfoque del “*managed life cycle*” o “*managed care*”).

32 Para esta cuestión, ver en particular Lawrence Mead (1986).

Pero el capital humano tiene que ver también, y sobre todo, con la formación. El Estado debe promover esta última más que apoyar directamente los ingresos. Se debe dar prioridad a la *empleabilidad*, concebida como medio para sustituir la seguridad de los mercados internos tradicionales al tiempo que como medio para permitir al individuo romper con la subordinación y volver a adueñarse, de alguna forma, de su trayectoria profesional (ver el individuo “propietario de sí” mencionado anteriormente). La empleabilidad depende de modo directo de las competencias: “*Una cartera repleta de competencias es la mejor seguridad que se puede dar al individuo. Eso le hará autónomo y libre en la empresa. Este es el gran reto de la empleabilidad. (...) Consiste en darle los medios para que su capital de competencias prospere y para que no dependa únicamente de una sola empresa para llevar adelante su vida profesional*”³³. Así, se promueve la figura del “*trabajador-cartera de activos*” (“*portfolio worker*”), que tiene que ser “*empresario de sí mismo*”.

La competencia se concibe en este caso como un capital: remite a cualidades intrínsecas del individuo, incorporadas en él, de su propiedad, que debe gestionar y hacer fructificar en el conjunto de su ciclo de vida. Como propiedad del individuo, ese capital debe ser transferible, es decir, posible de valorar en un espacio más amplio que una empresa dada (dicho de otro modo, debe tener cierto grado de generalidad en el sentido que le da Gary Becker). De ahí el punto esencial de la “certificación” cuando el capital se adquiere en la empresa y/o en la formación continua, y especialmente, la “validación de las experiencias profesionales adquiridas”.

Unas regulaciones colectivas intervienen necesariamente en lo que concierne a la certificación de la formación posescolar; ésta supone cierta coordinación de los actores para establecer las instituciones que garanticen que la formación pueda transferirse. Pero esa regulación colectiva no tiene por qué implicar un papel importante del Estado, ni tampoco del conjunto de los interlocutores sociales. En el Reino Unido por ejemplo, la patronal tiene un papel dominante en el sistema de las *National Vocational Qualifications*³⁴; los sindicatos no tienen más que un papel consultivo.

En algunos casos, los sindicatos pueden contribuir a la estructuración transversal de los mercados profesionales para ciertas cualificaciones. Podríamos ver en eso cierta vuelta de los sindicatos de oficio³⁵. Pero el modelo de refe-

33 Ver Bruno Lacroix y Alain Dumont (1999).

34 Las NVQs son procedimientos de certificación de calidad pensadas para permitir una evaluación y certificación de las competencias desarrolladas y adquiridas por un trabajador en una situación de trabajo dada.

35 Tradicionalmente, en el Reino Unido por ejemplo, éstos desempeñaban un papel determi-

renia es más bien, en nuestro caso, el de los sindicatos de trabajadores en el campo de la alta tecnología o del arte y el espectáculo (por ejemplo, en la Silicon Valley y en Hollywood³⁶) que juegan sobre todo un papel de red (de información y ayuda mutua) y tienen por tanto como función la acumulación de capital social.

En resumidas cuentas, la figura ideal del trabajador que corresponde al individualismo patrimonial es la de los *nuevos “profesionales”* (ver anteriormente Jean-Louis Beffa, Robert Boyer, Jean-Philippe Touffut, op.cit.) que ponen precio a sus competencias como proveedores de servicios, sin vínculos colectivos duraderos en el marco de una empresa, y cuya carrera no tiene fronteras (“*boundaryless career*”).

2.3. El Estado social posbeveridge y el trabajador-ciudadano

Al mismo tiempo que se inscribe en una perspectiva posfordista, que intenta conciliar flexibilidad del mercado y seguridad de los trabajadores³⁷ – dos objetivos que podían parecer incompatibles, tal como hemos apuntado, en el marco del fordismo – podemos pensar, a diferencia del modelo anterior, que la posesión de capitales no basta para dar seguridad a las trayectorias. Debe lograrse en un marco que conceda mayor importancia a la *regulación colectiva* – proporcionando sobre todo servicios sociales personalizados y derechos que permitan ceñir las transiciones, definiendo las responsabilidades de los distintos actores (individuos, empresas, interlocutores sociales, poderes públicos). En ese marco, la formación y la activación dependen de una lógica diferente de la que subyace en el modelo del estado social patrimonial. Por otra parte y de modo más fundamental, otra concepción del individuo y sus capacidades están también en juego.

De la segunda concepción parece depender la problemática de los mercados de trabajo transicionales (MT)³⁸, surgida en Europa continental y que se inspira en especial en la experiencia de los países de la Europa del Norte (Dinamarca, Países Bajos, Suecia). Sintoniza también con las recomendaciones

nante en la delimitación del oficio y la adquisición de las cualificaciones necesarias para ejercerlo (a través del control del sistema de aprendizaje); su inconveniente consistía en mantener un sistema relativamente rígido (se luchaba con ahínco para conservar las prerrogativas propias de cada oficio); podía suponer un freno a las innovaciones que implicaban reorganizaciones del trabajo y/o una nueva definición de las tareas.

36 Ver David Marsden (2001).

37 Dicho objetivo se ha popularizado con el término de « flexiseguridad » en el Reino Unido y Europa del Norte.

38 Para tener una idea de conjunto, ver Bernard Gazier (2003) y Gunther Schmid (2001).

de algunos economistas del otro lado del Atlántico para reformar el mercado laboral estadounidense³⁹, o con las de algunos juristas como Alain Supiot.

2.3.1. El lugar de la regulación colectiva

Los MT son, de algún modo, la prolongación, la superación de los mercados internos, mientras que el modelo de los “nuevos profesionales” rompe con éstos. La idea consiste en extender la protección que los mercados internos proporcionaban, enmarcando las transiciones entre dos empleos o entre el empleo y otros estatus (formación, descanso sabático, etc.) En esta concepción, el mercado laboral no es simplemente el lugar del libre ajuste de la oferta y la demanda -el problema no consiste únicamente, al igual que en el modelo anterior, en “equipar” al individuo para que se pueda adaptar lo mejor posible, sino que se integra también en el conjunto de los espacios de movilidad que conviene adaptar-.

Una primera posibilidad puede consistir en “*internalizar la flexibilidad en la relación de empleo*”, según la expresión de Gunther Schmid (op. cit.). El “contrato de actividad”, propuesto en el informe Boissonat (op. cit.) va en ese sentido: el trabajador firmaría un contrato, no con una sino con varias empresas, en un yacimiento de empleo, y también por ejemplo, con un organismo de formación y colocación. En ese caso sería móvil de un lugar de trabajo a otro, en función de las necesidades coyunturales y podría beneficiarse de formaciones cuando estuviera sin empleo. En Francia, los contratos en el marco de agrupaciones de empleadores, en el campo del turismo o la agricultura, van en el sentido de esa fórmula. Pero ese tipo de arreglos existe también en Estados Unidos. Así por ejemplo, en 1994, en el marco del *San Francisco Hotels Partnership*, 11 hoteles californianos se asociaron a través de un contrato multiempresarios que integraba un acuerdo con el sindicato más importante del sector. El objetivo consiste en optimizar el uso de los recursos humanos a cambio de inversiones en formación, correcta remuneración y perspectivas de carrera profesional. Se creó así una especie de mercado interno entre varios establecimientos⁴⁰.

A mayor escala, el modo de hacer más seguras las trayectorias puede realizarse en el marco de derechos que no dependen ya de la situación del trabajador (a través de un “estatus” definido desde un punto de vista jurídico), sino de la del mismo individuo, y que se podrían por tanto “trasladar” de una empresa a otra. Ciertamente, existen ya varios derechos sociales de esa na-

39 Ver, por ejemplo, Paul Osterman (1999).

40 Annette Bernhardt, Laura Dresser, Erin Hatton (2003).

turalidad en los sistemas nacionales de protección social en Europa: seguro de enfermedad, seguro de desempleo, jubilación, que no suelen estar vinculados a la empresa. Se plantean más bien problemas que dependen de las discontinuidades de carrera profesional (paso por la inactividad o el desempleo prolongado) o del cambio de estatus (paso de la situación de asalariado a la de autónomo). En Estados Unidos en cambio, seguro de enfermedad y jubilación suelen estar vinculados a la empresa.

Las propuestas del informe Supiot, que se proponen instaurar “derechos sociales de giro” (DSG) (en cuentas de formación, ahorro-tiempo, etc.) van en el sentido de una ampliación de dichos derechos. Sin embargo, éstos no pueden limitarse a simples “capitales” en la cartera de activos de los individuos. En el marco del modelo del estado social patrimonial, el individuo se ve simplemente dotado de una “cuenta” que podría utilizar a su propia iniciativa y que sería (eventualmente) cofinanciada por el empresario y el Estado. En la lógica de los MT, los DSG institucionalizan una responsabilidad compartida entre los actores en la constitución de esa cuenta y también en su utilización; ilustraremos lo que supone esa diferencia más adelante con el ejemplo de la formación.

Sea para “*recomponer la figura del empleador*” en un marco ampliado (como por ejemplo con el “contrato de actividad”), o para definir un “*estado profesional de las personas*” con un conjunto de derechos vinculados al individuo independientemente del “estatus” que puede ocupar de modo transitorio, la implicación coordinada del conjunto de los actores resulta primordial.

Esa coordinación de los actores puede realizarse en distintos planos, aunque el nivel local es determinante: de ahí el papel fundamental de los distintos “intermediarios” en los mercados laborales locales. Durante el período fordista, estos últimos no eran tan necesarios: la movilidad se daba sobre todo en los mercados internos, y las transiciones entre mercados internos eran escasas, breves, y podían limitarse a ser “redes de seguridad” para el mantenimiento de los ingresos. Sin embargo, la idea en la que se basa el enfoque de los MT consiste en que, mientras los mercados internos se “mercantilizan”, los mercados (externos) de trabajo deben, de alguna forma, organizarse; y en resumidas cuentas, debe existir continuidad antes que oposición entre los dos términos considerados como antagónicos hasta la fecha (i.e. mercado interno/mercado externo).

De hecho, tanto en Europa como en Estados Unidos, algunas empresas de trabajo temporario desempeñan en la actualidad, y de modo creciente, un im-

portante papel de intermediación en el mercado laboral, y en particular en la formación⁴¹. Por otro lado, en el plano local se ponen en marcha programas en los que colaboran distintos actores para organizar al mismo tiempo movilidad y formación. Todas esas innovaciones prefiguran lo que podrían ser “*empresas de transición*” que vendrían a sustituir los institutos de empleo tradicionales, y que por ejemplo los “*job pools*” holandeses prefiguran (Tom Wilthagen y Ralf Rogowski 2002).

2.3.2. Otra concepción de la formación y la activación

Concebir las competencias como un simple “capital” vinculado con el individuo – y, en consecuencia, la formación como una simple inversión personal – no es suficiente según los promotores de ese segundo modelo posfordista.

Desde el punto de vista de la teoría económica, la imperfección del mercado laboral en relación con el ideal walrasiano hace que la relación de empleo se pueda concebir como una relación mutuamente benéfica que permite sacar un “excedente” que se compartirá entre las dos partes contratantes en función de la relación de fuerza. Eso plantea entre otras cosas la cuestión de las modalidades de reconocimiento (en particular en términos de salario) de las competencias. En efecto, mientras que la definición de las *calificaciones* dependía de una *regulación colectiva* (a través, entre otras cosas, de la construcción de las clasificaciones de rama), la lógica de competencia centrada en el individuo amenaza con dejar al asalariado solo ante su jerarquía, y, por tanto, su empleador. En consecuencia, conviene – y se puede- volver a introducir una regulación colectiva. Tal y como muestran Nathalie Besucco y Michèle Tallard, partiendo del ejemplo de algunos acuerdos de rama, éstos pueden desempeñar un papel en la definición de procedimientos colectivos de evaluación de las competencias de los asalariados (Natalie Besucco y Michèle Tallard 1999). El reto consiste en encuadrar las prácticas descentralizadas de gestión individualizada, para conseguir equidad (proteger al asalariado de la arbitrariedad) y también eficiencia (garantizar cierta armonización de las clasificaciones). Dicho de otro modo, lejos de ser un simple “capital” vinculado con el individuo que puede valorizar libremente en el mercado, las competencias son sobre todo el fruto de una construcción social.

De manera análoga, la formación no podría concebirse como una mera inversión que depende del individuo deseoso de mantener y/o incrementar su empleabilidad, y para la que dispondría de un capital destinado a financiarla

41 En el caso francés, ver en especial, Gilbert Lefèvre, François Michon, Mouna Viprey (2002).

-en la lógica de las cuentas-formación mencionadas anteriormente-. Por un lado, se plantea la cuestión del buen uso de dicho capital, y de modo más fundamental, la cuestión de saber si es suficiente dotar al individuo de recursos para que sea realmente autónomo. Por otro lado, la formación tiene una dimensión de bien colectivo que no se debe ignorar.

Si por ejemplo analizamos las distintas actitudes ante la formación continua según las categorías de trabajadores y partiendo del ejemplo francés, se desprende del análisis que los asalariados no tienen idéntica capacidad para encarnar al individuo racional, responsable, que planifica a largo plazo. Encuestas realizadas a individuos que siguen cursos de formación continua han mostrado que son sobre todo los ingenieros y los técnicos los que tienen una verdadera lógica de “oficio”, es decir, “planes” de medio plazo en los que inscriben sus gestiones de formación en un campo profesional concreto. En cambio, en el caso de los obreros y empleados, la iniciativa de formación suele inscribirse en una lógica de corto plazo destinada simplemente a adaptarse o encontrar una oportunidad⁴². Sin embargo, en un plano superior, la toma de iniciativa de formación se distribuye de modo muy desigual. Así, en Francia, aunque alrededor de una cuarta parte de los asalariados declara tener necesidades de formación, el porcentaje es mucho menor entre los obreros y empleados, sobre todo si tienen poca calificación. Puede deberse a un menor interés por la formación (a menudo consecuencia del fracaso en la institución escolar) y/o al hecho de que no saben muy bien lo que les puede aportar. Esa infravaloración de las necesidades de formación de muchos trabajadores puede implicar inversiones insuficientes o inadaptadas en capital humano. En consecuencia, conviene que otros actores participen en las decisiones de formación⁴³.

Pero, además de la relación bilateral entre el trabajador y su empleador, la formación debe considerarse como un *bien colectivo*, que debe concederse según criterios de equidad – con la idea de promover la igualdad de oportunidades –, y también con un deseo de eficiencia. En efecto, la inversión en formación produce externalidades positivas. – en un plano global, por sus efectos en el crecimiento, y también en un plano más individual. Considerado desde ese punto de vista, y debido a las imperfecciones del mercado laboral mencionadas anteriormente, ni el trabajador, ni su empresa se dan per-

42 Ver Jean-François Germe (2001).

43 De modo sintomático, si nos atenemos únicamente a las formaciones de adaptación, el empresario toma la iniciativa de la formación en el 37% de los casos para los cuadros, y en el 60% y 70% de los casos respectivamente para los empleados y los obreros ; ver Yves Lichtenberger y Philippe Méhaut (2001).

fecta cuenta del beneficio de una formación adquirida en la empresa que puede incluso beneficiar a una empresa exterior en caso de movilidad.

Así, los argumentos en términos de equidad y también de eficiencia, tanto a nivel individual como a nivel global, pueden justificar cierto carácter colectivo de la inversión en formación que va más allá de la confrontación entre el asalariado y su empleador. La formación debe ser por tanto una *responsabilidad compartida* entre los distintos actores, y tiene que apoyarse en regulaciones colectivas que encuadren la toma de iniciativa y también la financiación⁴⁴.

En resumidas cuentas, la “competencia” o la “empleabilidad” no se reduce, en esa concepción, a meros atributos del individuo en una concepción puramente mercantil del trabajo, sino que depende de una elaboración colectiva.

Además de la formación, en el marco de ese segundo modelo, la activación adquiere también otra dimensión. El modo como ésta se desarrolla en los países nórdicos, en particular en Dinamarca, puede dar una ilustración, en contraste con la activación tal y como se concibe en los países anglosajones. Se apoya por un lado en una base universalista y va dirigida al conjunto de los individuos, sea cual sea su estatus (y no sólo a los desempleados y asistidos). Por otro lado y alejándose de la lógica del “*work first*”, “*descansa en la producción de un conjunto diversificado y extenso de servicios sociales e integra la formación de larga duración a cuyo acceso se tiene derecho con un contrato negociado entre el individuo y los servicios sociales y de empleo [...]*” (Jean-Claude Barbier, op. cit.). Esa oferta de servicios sociales, diversificada a la vez que individualizada, se debe a una “inversión social”, en el sentido que le da Gösta Esping-Andersen, y no en el sentido más restrictivo de Anthony Giddens, que define al Estado “inversor social” (“*social investment state*”) como el que debe simplemente invertir en la educación, las comunicaciones y las infraestructuras.

2.3.3. El individualismo ciudadano

Por último, ese segundo paradigma posfordista se basa en otra concepción del individuo y la sociedad.

Podemos oponer la concepción de John Rawls – que, como hemos visto, sirve de referencia al “estado social patrimonial” – a la de Amartya Sen. Este

⁴⁴ En esta lógica, por ejemplo, la obligación de adaptación (a nuevas tecnologías, nuevas organizaciones...) incumbe por tanto al empresario. De hecho, resulta muy difícil traducir dicha obligación en términos jurídicos, ya que no es nada fácil definir la “adaptación”; ver Vincent Merle e Yves Lichtenberger (2001).

último subraya el hecho de que no basta con dotar equitativamente a los individuos con “capitales” en el sentido amplio de la palabra – o, en la terminología de John Rawls, con “bienes sociales primarios”, que integran también derechos y libertades. Hay que preocuparse también por las posibilidades reales que los individuos tienen para movilizar y realizarlos en sus proyectos de vida: en efecto, según el ejemplo que se suele ofrecer, con igual dotación, una persona minusválida no podrá sacar el mismo beneficio de sus dotaciones que una sin minusvalía. De modo más general, lo hemos constatado partiendo del ejemplo de la formación continua: no todos los individuos tienen las mismas capacidades para elegir lo mejor. Además de los “capitales”, hay que preocuparse por las “capacidades” para utilizarlos – o también de las “*capacitaciones*” según el término de Amartya Sen (1992).

Tal y como señala Robert Salais, esas consideraciones implican ir más allá del “individuo” – figura universal intercambiable – para interesarse por las “personas”, definidas en su diversidad por sus características sociales propias (Robert Salais 1999). El reto planteado a la intervención pública, y también a todas las formas de acción y regulaciones colectivas, consiste por tanto, más allá de las categorías colectivas cuyas limitaciones hemos visto, en movilizar la información pertinente para tratar a cada persona según sus especificidades propias. Por ejemplo, hemos subrayado que la activación, en ese contexto, se traducía en una oferta de servicios elaborada y personalizada; dicha personalización daba lugar a una libre negociación con el beneficiario.

Junto con la activación, la “negociación” es otro aspecto primordial del segundo modelo. Más que un mero individualismo patrimonial, el reto consiste en profundizar en un “*individualismo ciudadano*”⁴⁵. Además de los derechos (y las obligaciones) vinculados con la persona, esa ciudadanía se traduce en un incremento efectivo de la autonomía y las oportunidades de los individuos gracias a la participación democrática. En efecto, la interacción entre el individuo y los poderes públicos no puede limitarse al ejercicio automático de “derechos a” (*entitlements* en la terminología anglosajona) por parte del primero, y a la manipulación de instrumentos incitativos o condicionantes para evitar el riesgo moral por parte del segundo.

La participación democrática debe darse también en la relación de trabajo. Tal y como subraya Alain Supiot con mucho acierto, aunque las formas de subordinación se transformen, no por ello desaparecen; por ese motivo, el derecho laboral conserva todo su sentido. Pero no podría reducirse a un papel puramente instrumental, centrado únicamente en la búsqueda de la efi-

⁴⁵ Sobre la oposición de las dos formas de individualismos, ver André Orléan, op. cit.

ciencia y la competitividad, tal y como defiende, por ejemplo, Hugh Collins (2001), adepto de la “tercera vía” de Anthony Giddens. El derecho laboral consiste en proporcionar un conjunto de derechos y protección al trabajador, que no son más que la necesaria contrapartida de la subordinación.

En el modelo de los “nuevos profesionales”, al centrarse en una concepción puramente mercantil de la empleabilidad y la competencia y vaciar así la relación laboral de su sustancia, el “*empowerment*” del individuo se limita únicamente a un incremento de su capacidad de “salida” (*exit*) – según la terminología de Albert Hirschman: mediante la adquisición de competencias transferibles, los trabajadores descontentos pueden dejar la empresa y poner así a los empresarios en competencia. En la lógica de los MT, se reconoce que es indispensable dotar también a los trabajadores de la capacidad para tomar la palabra (“*voice*”). Sin embargo, mientras que se solía reducir en los mercados internos fordistas a una simple “protesta”, el reto consiste en este caso en convertirla en la base de una “participación”. Esa exigencia de “toma de palabra” se debe, por un lado, al hecho de que, como hemos subrayado, la relación laboral es una coproducción de un bien común de las dos partes (asalariado-empresario), e implica por tanto un compromiso recíproco. Por otro lado, es necesaria debido a la existencia de costes de movilidad: las estrategias de “salida” pueden resultar costosas para los trabajadores y ser por tanto insuficientes para asegurar una relación equilibrada entre ambas partes. En consecuencia, esa participación se justifica por consideraciones tanto en términos de eficiencia como de equidad.

En resumidas cuentas, al “estado social patrimonial” del modelo anterior, se opone un Estado social “pos Beveridge”. Es una prolongación de Beveridge en la medida en que, a diferencia del modelo bismarckiano de seguros sociales, la protección social no se basa fundamentalmente en el estatus de trabajador (asalariado) sino sobre todo en el de “*ciudadano*”. En la concepción de Beveridge, el estado de bienestar se concibe como la culminación del programa democrático, los derechos sociales vienen a completar los derechos civiles y políticos. Sin embargo, en esa concepción, el sustrato de la ciudadanía real (y no sólo formal), o también los “soportes” del individuo, no se reducen a capitales concebidos de modo privativo – incluso en una definición extensiva que incluya el capital “social”. Integran por un lado un conjunto de servicios sociales, que deben ser cada vez más localizados y personalizados; dependen por otro lado de un conjunto de regulaciones colectivas, aunque éstas deben dejar un mayor espacio al derecho consentudinario (y menos al derecho reglamentario), eso implica por tanto disponer de interlo-

cutores sociales fuertes y coordinados. La negociación cambia también de naturaleza y aborda más los procedimientos que los contenidos⁴⁶.

En resumen, esos soportes definen una (nueva) forma de “propiedad social”, en el sentido que le da Robert Castel, en oposición a la simple propiedad privada.

Sin embargo, la prioridad ya no es simplemente el “*pleno empleo en una sociedad libre*” – según el título del informe Beveridge. Más allá del empleo, en el sentido fordista del término, el objetivo consiste en garantizar la seguridad de los individuos y, sobre todo, promover sus capacidades (en el sentido mencionado anteriormente) en todas las situaciones con las que se puede encontrar en su ciclo de vida. En esa óptica, la ciudadanía no se define sólo por derechos y obligaciones (o, dicho de otro modo, no se reduce a un simple *estatus*) sino que, de modo más activo, implica la participación en todos los niveles, y al mismo tiempo una nueva definición de las modalidades de regulaciones colectivas y del Estado, tal y como hemos apuntado anteriormente.

Vemos cómo, en vez de hacer desaparecer el vínculo social y político, ese otro modelo posfordista se propone al contrario darle todo su sentido⁴⁷. El primer modelo fomenta, de algún modo, la sociedad de mercado “con cara humana”, intentando fundar la utopía de una sociedad de pequeños propietarios autónomos e iguales. El segundo modelo se apoya en una visión de la sociedad más al estilo Durkheim, que subraya que el contrato (en la base del mercado) y, más allá, el individuo mismo, no pueden existir sin un sustrato colectivo -era la idea que estaba en la misma base del “solidarismo” de Léon Bourgeois a finales del siglo XIX-

3. Algunas consideraciones a modo de conclusión

Las importantes transformaciones que hemos conocido en el transcurso de las últimas tres décadas no podrían hacer olvidar que muchos elementos fordistas siguen presentes. Aunque hayan evolucionado, los mercados internos

46 Para esa cuestión, ver, entre otros, Barthélémy y Gilbert Cette (2002). Así, si utilizamos el ejemplo de las competencias, los acuerdos de rama en la materia definen de algún modo un « derecho de acceso individual al respeto de un procedimiento », Nathalie Besucco, Michèle Tallard, op. cit.

47 El enfoque en términos de « economía solidaria », desarrollado por Jean-Louis Laville por ejemplo – que insiste en todos esos aspectos, centrándose sobre todo en el « tercer sector » como espacio privilegiado de esas nuevas formas de regulación – puede inscribirse perfectamente en ese modelo de tercera vía; cf. Jean-Louis Laville (2000).

de las grandes empresas no han desaparecido, y la relación de empleo fordista, aunque debilitada, sigue vigente. Sin embargo, el tránsito por el desempleo es cada vez más frecuente, y la precariedad afecta a una parte importante de la población activa.

Debemos subrayar también una vez más que hemos descrito sobre todo *tendencias*: considerado desde ese punto de vista, lo primordial es que el *horizonte* ya no es el del final del fordismo de posguerra, de su régimen de empleo y protección social.

Hemos intentado identificar nuevos horizontes posibles, procurando diferenciar dos figuras ideales tipo de la opción posfordista: por un lado, “el individualismo patrimonial” y el “estado social patrimonial”, y por otro, el “individualismo ciudadano” y el “estado social pos Beveridge” o, para presentar categorías más políticas, un modelo “social liberal” por una parte, más “neosocial demócrata” por otra (cf. la síntesis del cuadro 1).

Se trata en efecto de tipos ideales. Esos modelos no se diferencian siempre de modo claro en muchos autores que hemos mencionado. Algunos trabajos de Anthony Giddens tienen más que ver con el segundo modelo (en particular en su obra publicada en 2000 como respuesta a las críticas). Además, las distintas experiencias nacionales de países de la OCDE pueden mezclar, en distintos grados, elementos de uno u otro modelo – aunque Estados Unidos y el Reino Unido están más cercanos al primero, que constituye de alguna forma una superación del régimen de empleo y protección social liberal, mientras que los países escandinavos se acercan más al segundo, que va más allá, en cierta medida, del régimen social demócrata (utilizando la tipología de Gösta Esping-Andersen, cf. más arriba)

Los límites del primer modelo aparecen de modo claro: una implicación por parte del Estado demasiado escasa y también un déficit de regulaciones colectivas pueden dejar a los individuos abandonados a su suerte. Por ejemplo, basar el mantenimiento de la empleabilidad sólo sobre la responsabilidad del individuo no puede sino implicar un dualismo cada vez mayor, sobre todo en los países en los que la lógica de mercado interno ha sido considerable. No todo el mundo puede convertirse en un “nuevo profesional”. Pierre-Michel Menger (2003) señala que el mercado laboral de los artistas (con sus fuertes desigualdades y un segmento muy precario) podría prefigurar el mercado laboral del conjunto de los trabajadores si se dejara total libertad al despliegue del modelo mercantil de las competencias individuales.

Sin embargo, el horizonte de los mercados tradicionales plantea también muchos problemas. De hecho, y en eso radica su principal debilidad, la puesta

en marcha de los MT es costosa y muy compleja. Hemos visto que requiere la coordinación de múltiples actores y la institución de instituciones complejas. Aunque la intervención de los poderes públicos, mediante subvenciones y regulaciones, sea necesaria para promover esas coordinaciones, hacer aparecer las externalidades positivas y garantizar el interés general, no es ni mucho menos suficiente. En consecuencia, el peligro que amenaza los MT es también una forma de dualismo. En efecto, una lógica de MT puede aparecer en “pedazos”, de modo descentralizado, por una simple adaptación de mercados internos existentes y por iniciativa únicamente de las grandes empresas que obtienen buenos resultados como, por ejemplo, las medidas de reclasificación de los asalariados mayores en Japón. Estos últimos se integran perfectamente en la lógica de los MT; sin embargo, se ven excluidos todos los asalariados del sector secundario de las pequeñas empresas. Otro ejemplo es el de los “permisos a la danesa”, propuestos por los promotores de los mercados transicionales. Estos organizaban un derecho a obtener permisos (sabático, de formación, parental, etc.) en cuya financiación podían participar los poderes públicos (junto con asalariados y empresarios), siempre y cuando el asalariado que se beneficiaba de un permiso fuera sustituido por un desocupado de larga duración (i.e. de más de seis meses). Gunther Schmid (op.cit.) señala que han sido sobre todo los asalariados del sector público los que se han beneficiado con dichos permisos (sobre todo de formación), y mucho menos los de las PYMEs; por otro lado, las personas reclutadas para sustituirlos eran muy pocas veces desempleados de larga duración, y solían pertenecer al “mercado interno extenso” (i.e. de la red de la empresa: antiguo asalariado o persona conocida).

En una palabra, los mercados de los “nuevos profesionales” se ven amenazados por un dualismo “vertical” – que diferencia a los asalariados según su nivel de calificación; pero la puesta en marcha sistemática de los MT puede dar pie también a un dualismo de orden más “horizontal” – entre asalariados del mismo nivel de calificación según su pertenencia a mercados internos innovadores o a mercados internos en declive o al mercado secundario “desorganizado”, que depende de la “flexibilidad de mercado”, en el sentido que le da Jean-Louis Beffa et al (op. cit.).

Debemos señalar que nuestras reflexiones se han centrado sólo en las posibles vías de reforma del mercado laboral y el sistema de protección social. No hemos abordado el tema esencial de las *condiciones de posibilidad* de puesta en marcha.

Una cuestión fundamental es saber qué actores pueden participar en las reformas y en qué nivel (local, nacional, europeo). Es de suponer que los interlocutores sociales tradicionales conservarán un papel de primer orden.

Si los mercados internos se transforman, no por ello desaparece la empresa en los mercados tradicionales: sigue siendo un cuerpo intermedio esencial. La nueva definición de sus obligaciones en materia de acompañamiento en las transiciones y trayectorias de los individuos se sitúa, en particular, en el marco de la reflexión sobre su responsabilidad social.

El papel de los sindicatos en las transformaciones en curso⁴⁸ sigue siendo primordial también. Pero debe concebirse en un marco renovado, más universalista (no limitarse ya en la defensa prioritaria de los asalariados con estatus y los “*male breadwinners*” como lo han hecho durante mucho tiempo), y más individualizado, con el fin de tener en cuenta la creciente heterogeneidad de las situaciones y las preferencias.

Por último, el Estado sigue teniendo un papel central, debido a su doble función de *institución de lo social y regulación de la sociedad*⁴⁹. La institución de lo social depende de la función socializadora del Estado, inseparable de su función de *constitución* del individuo, de desarrollo de sus “capacitaciones”, a través de la educación, y también, como hemos señalado, mediante la dotación de todo un conjunto de servicios, según el doble principio del universalismo (la ciudadanía social) y de la personalización (la consideración de las características individuales). La regulación remite al derecho, sobre todo laboral, que sigue siendo esencial como hemos visto; debe, eso sí, evolucionar hacia una lógica centrada más en el convenio y la incitación, y menos en la reglamentación. Aunque el Estado conserve un papel tutelar, será en un marco destinado a promover la coordinación y la responsabilidad compartida del conjunto de los actores e intentará articular también los niveles supranacional, nacional y local.

48 Las reflexiones sobre « la seguridad social profesional » de las personas (CGT) y la conciliación movilidad-seguridad (CFDT) parecen ir en el sentido de las posibilidades que venimos evocando – cf. por ejemplo Pierre-David Labani (2002).

49 Para la discusión sobre esas dos funciones, cf. entre otros Pierre Rosanvallon (2002).

Cuadro 1: Dos paradigmas para el postfordismo

| | Social liberal | Neosocial demócrata |
|--|--|---|
| Concepción del individuo | <i>Individualismo patrimonial</i> (el individuo se define por las dotaciones que le permiten entrar en la relación mercantil) | <i>Individualismo ciudadano</i> (el individuo se define como persona por sus «capacitaciones», y como ciudadano por su participación) |
| Concepción del Estado Social | <i>Estado Social Patrimonial</i> (papel situado en un plano superior del mercado en la constitución de las dotaciones individuales ; papel situado en un nivel inferior con redes de seguridad en el marco del «workfare» y del «work first» ; escaso papel de las regulaciones colectivas) | <i>Estado Social Post Beveridge</i> (principio de universalismo y personalización; conserva un papel regulador y tutelar, en un marco negociado, que fomenta la coordinación y la responsabilidad compartida del conjunto de los actores; lugar importante de las regulaciones colectivas, sobre todo en el plano local) |
| Concepción del mercado laboral y la formación | <i>Mercado de los nuevos profesionales</i> (trabajadores móviles, sin vínculo, que venden sus competencias – i.e. su capital humano – en un amplio mercado; concepción mercantil de la empleabilidad) | <i>Mercados transicionales</i> (transiciones dentro y fuera del empleo más seguras en un marco negociado y organizado conjuntamente por todos los actores; responsabilidad compartida en la iniciativa, financiación y reconocimiento de la formación) |
| Referencias intelectuales | <i>Herencia:</i> Rousseau, Paine, Walras <i>Filosofía contemporánea:</i> Rawls | <i>Herencia:</i> Durkheim, Bourgeois, Beveridge <i>Filosofía contemporánea:</i> Sen |
| Límites potenciales | <i>Dualismo vertical</i> (según las desiguales capacidades para encarnar el «nuevo profesional», dueño de su carrera profesional y su empleabilidad) | <i>Dualismo horizontal</i> (debido a la complejidad de la puesta en marcha, y según la diversidad de las soluciones locales) |

4. Referencias bibliográficas

- ATTIAS-DONFUT, Claudine 2000 “Rapports de génération. Transferts intrafamiliaux et dynamique macrosociale”, *Revue Française de Sociologie*, vol.41, n°4.
- BARBIER, Jean-Claude y GAUTIÉ, Jérôme 1998 *Les politiques de l'Emploi en Europe et aux Etats-Unis*, PUF.
- BARBIER, Jean-Claude 2002 “Peut-on parler d'activation de la protection sociale en Europe?”, *Revue Française de Sociologie*, vol.43, n° 2.
- BARTHELEMY y CETTE, Gilbert 2002 “Droits du travail réglementaire et conventionnel : une articulation en mutation”, in *Cahiers Français*, n° 311, “Vingt ans de transformations de l'économie française”, La Documentation Française.
- BECK, Ulrich 2001 *La société du risque. Sur la voie d'une autre modernité*, Aubier.
- BEFFA, Jean-Louis; BOYER, Robert y TOUFFUT, Jean-Philippe 1999 “Les relations salariales en France: Etat, entreprises, marchés financiers”, *Note de la Fondation Saint Simon*, n° 107, junio.
- BEHAGHEL, Luc 2003 “Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé?”. *document de travail du CEE*, n° 24, 2003 (www.cee-recherche.fr), de próxima publicación en *Economie et Statistique*.
- BERNHARDT, Annette; DRESSER, Laura y HATTON, Erin 2003 “The coffee pot wars : unions and firms restructuring in the hotel industry”, in Eileen Appelbaum, Annette Bernhardt, Richard Murnane, *The Future of Low Wage Work*, Russel Sage Foundation, New York.
- BESUCCO, Nathalie y TALLARD, Michèle 1999 “L'encadrement collectif de la gestion des compétences : un nouvel enjeu pour la négociation de branche?”, *Sociologie du Travail*, vol. 41, pp. 123-142.
- BOISSONAT, Jean 1995 *Le travail dans vingt ans*, (Informe a la Comisaría del Plan), La Documentation Française.
- CASTEL, Robert y HAROCHE, Claudine 2001 *Propriété privée, propriété de soi, propriété sociale*, Fayard.
- CHAUVEL, Louis 2001 “Le retour des classes sociales?”, *Revue de l'OFCE*, n° 79, octubre.
- COLLINS, Hugh 2001 “Is there a third way in labour law?” in Anthony Giddens (ed), *The Global Third Way Debate*, Polity Press.
- DEBORDEAUX, Danièle y STROBEL, Pierre (dir.) 2002 *Les solidarités familiales en question*, L.G.D.J.
- ECHEVIN, Damien y PARENT, Antoine 1999 “La polarisation des revenus salariaux en France”, CSERC.
- ESPING-ANDERSEN, Gösta 1990 *The three worlds of welfare capitalism*, Polity Press.
- ESPING-ANDERSEN, Gösta (dir) 2002 *Why do we need a new Welfare State*, Oxford University Press.
- EWALD, François 2002 “Société assurantielle et solidarité”, *Esprit*, octubre.
- FAURE-GUICHARD, Catherine 1999 “Les salariés intérimaires : trajectoires et identités”, *Travail et Emploi*, n° 78.
- FITOUSSI, Jean-Paul y ROSANVALLON, Pierre 1996 *Le nouvel âge des inégalités*, Le Seuil.
- FOUCAULD, Jean-Baptiste 1996 “Société post-industrielle et sécurité économique” in Alain Supior (dir.), *Le travail en perspectives*, L.G.D.J.
- FRIOT, Bernard 1998 *Puissances du salariat. Emploi et protection sociale à la française*, La Dispute.
- GAUTIÉ, Jérôme; GAZIER, Bernard y MORIN, Marie-Laure 2000 “Nouvelles formes de travail, régulation du marché du travail et continuité de la protection sociale”, informe del taller 3, in Jean-Michel Belorgey : *Minima sociaux, revenus d'activité, précarité*, Informe para la Comisaría del Plan, La Documentation Française.
- GAUTIÉ, Jérôme 2003 “Des marchés internes aux marchés transitionnels”, de próxima publicación en Jean-Philippe Touffut (dir.), *Quelle formation pour quel emploi ? Les marchés du travail en Europe*, Albin Michel.
- GAZIER, Bernard 2003 *Tous sublimes*.
- GERME, Jean-François 2001 “Au-delà des marchés internes : quelles mobilités pour quelles trajectoires?”, *Formation Emploi*, n° 76.
- GREGG, P. y WADSWORTH, J. 1996 “It takes two : employment polarisation in the OECD”, *Discussion paper n° 304, Sept.*, CEPR.
- GIDDENS, Anthony 1998 *The Third Way*, Polity Press.
- GIDDENS, Anthony 2000 *The Third Way and its Critics*, Polity Press.
- GLYN, Andrew 2002 “L'égalité par le retour au travail?”, *Esprit*, julio.
- GOUX, Dominique y MAURIN, Eric 1998 “La nouvelle condition ouvrière”, *Note de la Fondation Saint Simon*, n° 100, octubre.
- GUILLEMARD, Anne-Marie 2003 *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Armand Colin.
- HECKMAN, James 1999 “Policies to foster human capital”, *NBER Working Paper*, n° 7288, agosto.
- KESSLER, Denis 2002 “Anticiper et gérer les risques au XXIème siècle”, in Yves Michaud (dir.): *Université de tous les savoirs*, vol. 12, Odile Jacob (poche).
- KIRSCHEN, Nicole 2003 “Vers une individualisation des droits sociaux : approche européenne et modèle nationaux”, *Droit Social*, n° 2, febrero.

- KRUGMAN, Paul 2003 “Main basse sur l’Amérique”, *Le courrier international*, n° 639, 9-15 enero.
- LABANI, Pierre-David 2002 “Les mutations du travail. Entreprises, parcours professionnels et identités sociaux”, *Esprit*, octubre.
- LACROIX, Bruno y DUMONT, Alain 1999 “Préférer la compétence au diplôme”, *Sociétal*, n° 26, septiembre.
- LAVILLE, Jean-Louis 2000 “Au-delà du libéralisme social”, *Esprit*, noviembre.
- LEFÈVRE, Gilbert; MICHON, François y VIPREY, Mouna 2002 “Les stratégies des entreprises de travail temporaire”, *Travail et Emploi*, n° 89, enero.
- LICHTENBERGER, Yves y MÉHAUT, Philippe 2001 “Les enjeux d’une refonte de la formation professionnelle continue, bilan pour un futur”, *mimeo*.
- MARSDEN, David 2001 “L’adaptation des institutions du marché du travail à la nouvelle donne économique” in *Touffut et alii : Institutions et croissance*, Albin Michel.
- MAURIN, Eric 2002 *L’égalité des possibles*, Le Seuil.
- MEAD, Lawrence 1986 *Beyond entitlement : the social obligations of citizenship*, Polity Press.
- MENGER, Pierre-Michel 2003 *Portrait de l’artiste en travailleur*, Le Seuil.
- MERLE, Vincent e LICHTENBERGER, Yves 2001 “Formation et éducation tout au long de la vie 1971-2001 : deux réformes, un même défi”, *Formation Emploi*, n° 76.
- ORLEAN, André 2000 “L’individu, le marché et l’opinion. Réflexions sur le capitalisme financier”, *Esprit*, noviembre.
- OSTERMAN, Paul 1999 *Securing prosperity*, Princeton University Press.
- RAWLS, John 1987 “A Theory of Justice”. Prólogo de la Edición francesa. Le Seuil, París, p. 13.
- REGAN, Sue (ed) 2001 *Assets and Progressive Welfare*, Londres, Institute for Public Policy Research.
- REYNAUD, Jean-Daniel 2002 “Le management par les compétences : un essai d’analyse”, *Sociologie du Travail*, n°1, enero-marzo.
- ROSANVALLON, Pierre 1995 *La nouvelle question sociale*, Le Seuil.
- ROSANVALLON, Pierre 2002 “Le déficit démocratique européen”, *Esprit*, octubre.
- SALAIS, Robert “A la recherche des fondements conventionnels des institutions”, in R. Salais, E. Chatel, D. Rivaud-Danset. (dir) : *Institutions et conventions*, éditions de l’EHESS.
- SCHMID, Gunther 2001 “L’activation des politiques de l’emploi: combiner la flexibilité et la sécurité dans les marchés du travail transitionnel” in Jean-Philippe Touffut et alii: *Institutions et croissance*, Albin Michel.
- SEN, Amartya 1992 *Inequality reexamined*, Oxford University Press.
- SOBEL, Joel 2002 “Can we trust social capital?”, *Journal of Economic Literature*, vol. XL, marzo.
- SUPIOT, Alain 1994 *Critique du droit du travail*, PUF.
- THÉRET, Bruno 1997 “Méthodologie des comparaisons internationales, approches de l’effet sociétal et de la régulation : fondements pour une lecture structuraliste des systèmes nationaux de protection sociale”, *L’Année de la Régulation*, vol. 1.
- UGHETTO, Pascal; BESUCCO, Nathalie; TALLARD, Michèle y DU TERTRE, Christian 2002 “La relation de service: une tension vers un nouveau modèle de travail?”, *Revue de l’IRES*, n° 39.
- WILTHAGEN, Tom y ROGOWSKI, Ralf 2002 “The legal regulation of transitional labour markets”, in Gunther Schmid y Bernard Gazier (eds), *The dynamics of full employment. Social integration through transitional labour markets*, Edwar Elgar.