

Noticias de la regulación.

Nº 31

Enero 2000

EDITORIAL

Las 35 horas ponen en evidencia un gran desfasaje entre los discursos y las realizaciones efectivas. El MEDEF (Movimiento de empresas de Francia, nuevo nombre de la CNPF) se alarmaba por el inevitable aumento del costo del trabajo, y los sindicatos gritaban su hostilidad hacia la flexibilidad del trabajo. En realidad, los primeros acuerdos mantienen el nivel de salarios e introducen una flexibilidad horaria importante, lo que choca con una buena cantidad de prejuicios y sacude la teoría económica. Philippe Askénazy propone una explicación para estas paradojas. El debate está abierto.

Bénédicte Reynaud

PUNTO TÉORICO

Tres paradojas de las 35 horas

PHILIPPE ASKENAZY, CNRS-CEPREMAP; e-mail : philippe.askenazy@cepremap.cnrs.fr

El debate económico sobre las leyes Aubry se ha centrado esencialmente en un tema: ¿crearán empleo las 35 horas? La evaluación del impacto potencial de las 35 horas se apoya o bien sobre los primeros acuerdos firmados, que presentan un sesgo considerable debido al efecto regalo, o bien sobre modelos macroeconómicos en los cuales los investigadores imponen hipótesis *ad hoc*, especialmente de incrementos de productividad. Hay que decir que la teoría económica, a pesar de las decenas de modelos existentes (véase Cahuc y Granier, 19997) continúa mirando las leyes Aubry, con demasiada frecuencia, como una simple reducción legal del tiempo de trabajo.

Ahora bien, estos modelos son incapaces de informar sobre la triple paradoja que rodea a los primeros acuerdos Aubry: a) mientras el MEDEF (Movimiento de empresas de Francia, nuevo nombre de la CNPF) señala mediáticamente el insoportable aumento del costo del trabajo que se produce con la reducción del tiempo de trabajo, los empresarios acuerdan casi sistemáticamente, y con una sorprendente facilidad, el mantenimiento de los salarios; b) mientras los sindicatos declaran una gran reserva sobre la flexibilización del trabajo, los primeros acuerdos introducen una flexibilidad, por lo menos horaria, importante; c) mientras el empresariado preconizaba inicialmente una negociación por empresa, es muy activa la negociación por rama sobre las 35 horas.

El objetivo de este trabajo (que resume el de Askénazy, 1999b) es aportar elementos de explicación para esas paradojas, ampliando el debate. La idea esencial es que las leyes sobre las 35 horas son, precisamente, bastante más que una reducción impuesta del tiempo de trabajo; modifican en profundidad las condiciones de negociación y requieren un enriquecimiento de los enfoque teóricos. Vamos a describir rápidamente, de manera sucesiva, lo que las 35 horas cambian en el derecho del trabajo; presentaremos los primeros acuerdos; aportaremos nuevos elementos teóricos; y propondremos escenarios prospectivos.

* *Noticias de la regulación* es traducción de la *Lettre de la Régulation*, publicación cuatrimestral del CEPREMAP. La *lettre de la Régulation* se financia con los aportes de los miembros de la Asociación Recherche et Régulation. Difunde toda la información referida a publicaciones, seminarios, coloquios y otras actividades de investigación en relación con el enfoque de la teoría de la regulación. Estas informaciones pueden hacerse llegar a Robert Boyer o a Yves Saillard, que ha asumido la secretaría de redacción, en el CEPREMAP, 140 rue du Chevaleret, 75013 París; fax 33(0) 1 44 24 38 57; e-mail BOYER@cepremap.msh-paris.fr, o al IREPD BP 47 38040 Grenoble Cedex 9, Tel 33(0)476 82 54 30, e-mail Yves.Saillard@upmf-grenoble.fr, <http://www.upmf-grenoble.fr/irepd/lettre.html>.

En virtud un acuerdo celebrado en setiembre de 1994, el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (PIETTE) del CONICET se encarga de la traducción y edición en español y su difusión en los países de América Latina, España y Portugal, para facilitar la constitución de una red entre los regulacionistas de habla castellana y portuguesa. CEIL-PIETTE CONICET, Saavedra 15 P.B. 1083 Buenos Aires, Argentina. Tel. (54 11) 4953 7651 Fax (54 11) 4953 9853 e-mail: postmast@piette.edu.ar, <http://www.ceil-piette.setcip.gov.ar>. Director de la publicación: Julio César Neffa. Traducción: Lucía Vera. Corrección: Graciela Torrecillas

En realidad, las dos leyes Aubry no contienen una obligación de reducir el tiempo de trabajo a 35 horas, sino que bajan el umbral de inicio de las horas extras. Alientan a los actores sociales a firmar acuerdos sobre el paso hacia las 35 horas. El primer objetivo de las leyes Aubry es relanzar las negociaciones paritarias que, desde hace muchos años, encuentran serios problemas en Francia. En este sentido, son un éxito; a pesar de la hostilidad mostrada públicamente por el empresariado, las negociaciones son numerosas, en particular por rama. Ahora bien, la ley quinquenal sobre el empleo de 1993, y luego la ley Robien, habían ya invitado a los actores sociales a negociar una reducción del tiempo de trabajo. Sigue que las leyes sobre las 35 horas contienen incitaciones más importantes para iniciar negociaciones, tanto para los sindicatos como para los empresarios. Desde un punto de vista práctico, estas leyes permiten, como las anteriores, establecer acuerdos de rama con organizaciones sindicales representativas pero minoritarias, y confirman la posibilidad de un mandato para cerrar acuerdos por empresa en aquellas que carecen de delegado sindical. Desde el punto de vista financiero, el empleador deberá soportar un costo adicional de la hora de trabajo, entre las 35 y las 39 horas, del 25%; pero si pasa a las 35 horas gozará de una quita anual y permanente en las cargas sociales de alrededor de 4.000 francos por trabajador¹, es decir, del orden del 2% del costo salarial promedio; sin embargo, estas ayudas están reservadas a las empresas cubiertas por un acuerdo de rama extendido o por un acuerdo por empresa mayoritario. Además, la obligación de crear o de salvaguardar empleos para poder gozar de estas ayudas se reduce al 6% del personal en la primera ley (contra el 10% que establecía el dispositivo de Robien para una reducción del tiempo de trabajo del 10%), y en la segunda ley es virtualmente nula, ya que sólo subsiste la condición, bien simbólica, de un compromiso con una cifra establecida en el acuerdo, pero sin umbral. Del lado de los trabajadores, la ley quinquenal de 1993 incluía la obligación práctica de una caída de los salarios con la RTT; las horas extras gozaban de una bonificación del 25%, que era solamente del 15% en las empresas sin acuerdo de RTT.

De todas maneras, la originalidad esencial de las leyes Aubry en relación con las otras grandes leyes de reducción generalizada del tiempo de trabajo, como la de 1982, reside en la sistematización de la posibilidad que tienen los actores sociales de establecer nuevas normas de trabajo **derogatorias** del derecho común. Las leyes de 1986, 1987 y 1993 ya habían abierto esta vía (Lyon-Caen y *al.*, 1999), pero las leyes Aubry permiten inscribirse en una estrategia de negociación integradora ganador-ganador: las 35 horas y el mantenimiento de los salarios para los sindicatos (y los asalariados), la flexibilidad y las ayudas del Estado para los empleadores. En particular, los actores sociales pueden negociar modulaciones horarias importantes, incluso extremas, como la multianualización (gracias a la cuenta de ahorro de tiempo), o el tiempo de trabajo nulo durante una semana y luego de 48 horas (el máximo legal europeo) durante la semana siguiente.

Además, probablemente para incitar a un empresariado reticente, las leyes Aubry incluyen cláusulas llamadas de garantía jurídica, que limitan el derecho de oposición de los sindicatos mayoritarios y el derecho de rechazo de los asalariados. En el nivel de la empresa, todo asalariado podía antes rechazar la aplicación individual de un acuerdo que modificaba de manera sustancial su contrato de trabajo; en el marco de un acuerdo Aubry de rama o de empresa mayoritaria, tal rechazo constituiría un motivo legítimo de despido.

Como ya se ha señalado, los acuerdos de rama pueden ser firmados con un sindicato muy minoritario, y los sindicatos mayoritarios no tienen posibilidad de oponerse a ese acuerdo; el Tribunal de Instancia Superior de París lo ha confirmado en su resolución de setiembre último relativa a la rama bancaria. Este último punto permite explicar una primera paradoja²: para el empresariado, el nivel de la rama es el más favorable para imponer una flexibilidad creciente de la producción. Observemos, sin embargo, que los sindicatos mayoritarios, aun cuando no puedan oponerse jurídicamente a los acuerdos firmados con sindicatos minoritarios, teóricamente siempre conservan la posibilidad de movilizar a los trabajadores. Pero la ausencia de acciones reivindicativas muestra bien que, en la mayoría de las ramas, los sindicatos no signatarios no se oponen de manera profunda a los acuerdos; por ejemplo, no se han organizado huelgas masivas después del acuerdo metalúrgico, aun cuando la mayoría de los sindicatos lo denuncian verbalmente. Y así la segunda paradoja se mantiene: los sindicatos aceptan la flexibilidad en los primeros acuerdos. Por otra parte, según las encuestas que publica en su sitio Web el Ministerio del Empleo³, una muy amplia mayoría de los trabajadores involucrados en una RTT se declara globalmente satisfecha; en este nivel, hay que distinguir la satisfacción global y la satisfacción en el trabajo que da una imagen claramente más mitigada.

Así, las leyes Aubry acentúan las restricciones sobre la duración del trabajo pero relajan (aunque siempre en un marco de negociación paritaria) las restricciones que pesaban sobre un grado de libertad fundamental para las empresas: la organización del trabajo y del tiempo de trabajo. Es este aspecto, las leyes Aubry son una oportunidad importante para un empresario o una rama que busca modificar la organización del trabajo de su empresa/sector.

¹ Las ayudas comprenden, en realidad, una disminución regresiva de hasta 1,8 veces el SMIC.

² Pero existe un argumento más político. El gobierno había declarado que se inspiraría en los acuerdos de rama existentes para la redacción de la segunda ley. El MEDEF tenía entonces interés en concluir rápidamente acuerdos que limitaran el impacto de las 35 horas.

³ <http://www.35h.travail.gouv.fr>.

En la práctica, los empleadores utilizan masivamente estas posibilidades. Ya los acuerdos Robien las incorporaban: el 83% preveía una reorganización de la producción, de los cuales el 61% lo hacía para adaptarse a las fluctuaciones de la actividad. Las monografías de la ANACT y de varios DRTEFP llegan a conclusiones notablemente similares: flexibilidad del tiempo de trabajo, intensificación del trabajo, densificación del trabajo... (véase Askénazy, 1999a para una revisión). Estos modos de gestión aumentan los riesgos en el trabajo: por ejemplo, el alargamiento de la duración cotidiana máxima de trabajo plantea el problema de las normas de exposición a los daños, generalmente calibrados para ocho horas diarias. La polivalencia también se ha desarrollado; ésta enriquece ciertamente el trabajo pero con frecuencia es vivida como una multiplicación de las tareas y como un trabajo que se hace más pesado. Todas estas prácticas se acercan a los modos de producción más típicamente norteamericanos (véase, por ejemplo, Ichniowski y *al.*, 1996), siendo que las empresas francesas presentan un retraso cierto en relación con sus homólogas norteamericanas. Lejos de mejorar automáticamente las condiciones de trabajo o de vida, muchos de los acuerdos Robien las han degradado claramente.

Los acuerdos Aubry van por el mismo camino. Así, los acuerdos de ramas⁴ incluyen en su mayoría fuertes modulaciones horarias. El sector de productos para el suelo y fertilizantes constituye una ilustración perfecta: el tiempo de trabajo puede ser de 0 a 48 horas por semana, con un plazo de preaviso de sólo tres días, que puede reducirse a 24 horas. La encuesta de la DARES (cf. Aucouturier y *al.*, 1999) en 500 establecimientos muestra que el justo a tiempo o la mejora de la calidad de los productos forman parte de los objetivos principales de los empleadores que se han comprometido con los dispositivos Aubry y Robien.

Así, las leyes Aubry pueden terminar en verdaderos cambios hacia modos productivos, más duros para los asalariados y más favorables para el empleador, que el simple aumento de la duración en la utilización del equipamiento (que es prácticamente la única vía de incrementos de productividad que los teóricos y sus modelos de simulación parecen elegir hasta ahora).

El análisis teórico de las 35 horas debe entonces apoyarse en una modelización de la negociación paritaria referida no sólo a los salarios sino también a las condiciones de trabajo en sentido amplio (especialmente la modulación horaria y el nivel de intensidad del trabajo).

Tal modelo permite dar fácilmente cuenta de las características esenciales de los primeros acuerdos Aubry: flexibilización o intensificación del trabajo y mantenimiento de los salarios aceptados por el conjunto de los actores sociales (véase el recuadro).

¿Cuál es entonces el impacto sobre el empleo de las leyes Aubry? Como estas leyes superan ampliamente una simple RTT, resulta probablemente insuficiente tratar de hacer una extrapolación a partir del paso a las 39 horas en 1982 (Crépon y Kramarz, 1999) o bien concentrarse en la duración de utilización de los equipamientos.

Si recordamos la situación de referencia coherente con los primeros hechos estilizados, donde la RTT se traducía en una intensificación equivalente del trabajo y en una reorganización de la producción, el paso a las 35 horas no tendrá las consecuencias catastróficas sobre el empleo que algunos predicen. En el peor de los casos podemos considerar que los incrementos de productividad individual debidos a la intensificación y a la flexibilidad compensarán exactamente la reducción del tiempo de trabajo. En este marco, a corto plazo, las cifras del ministerio de Martine Aubry no parecen demasiado optimistas teniendo en cuenta las importantes disminuciones en las cargas sociales (y no en la RTT).

Se plantean entonces otras dos cuestiones esenciales: la forma de los próximos acuerdos y su financiamiento, y las consecuencias del paso a las 35 horas en el largo plazo.

La imagen que brindan los primeros acuerdos está sesgada. En efecto, si bien tanto sindicatos como empleadores ganan con el paso a las 35 horas, se habría asistido a un movimiento mucho más importante. Los primeros acuerdos se establecieron en empresas o ramas donde las 35 horas eran potencialmente más favorables. La multiplicación reciente de conflictos (en GAN, France Telecom, los transportes urbanos, etc.) marcarían así la entrada en una nueva fase de las negociaciones Aubry: una fase ganador/perdedor. El riesgo consiste en que una buena cantidad de empresas se queden en las 39 horas, en el caso, por ejemplo, de que el costo de los cambios organizacionales sea redhibitorio. En última instancia, las empresas más rígidas estarían financiando a las que pasan a las 35 horas; las consecuencias sobre el empleo serían entonces bien inciertas.

Del lado del financiamiento hay dos modalidades posibles: o bien se hace más pesado el costo del trabajo o bien se impone el capital. En el primer caso, la operación será clara si todas las empresas pasan a las 35 horas, pues en equilibrio las ventajas son iguales a los costos; las ayudas no serán entonces más que una incitación a pasar a las 35 horas. En el segundo caso, las ayudas, al reducir el costo del trabajo, incitarán al empleador a exigir menos flexibilidad a los trabajadores para financiar las 35 horas, y a sustituir parcialmente el capital por el trabajo. En realidad, los salarios y la productividad serán menores pero el empleo será más importante que en el caso de un impuesto sobre el trabajo.

⁴ La revista *Liaison Sociale* publica regularmente la mayoría de los acuerdos de rama y muchos de los acuerdos por empresa.

Los razonamientos precedentes ponen sobre todo en evidencia la necesidad de profundizar el análisis teórico de las leyes Aubry. Por eso parece útil integrar el conjunto de los parámetros contenidos en esas leyes, especialmente los referidos a las condiciones de trabajo. Al considerar aquí el simple hecho de que los actores sociales pueden negociar no sólo los salarios sino también la organización del trabajo, se llega a resultados teóricos alejados de los modelos estándar de simple negociación de los salarios o del tiempo de trabajo (por ejemplo, d'Autume y Cahuc, 1997).

En particular, las primeras paradojas presentadas en la introducción se resuelven una vez que se franquean las posiciones “ideológicas” de los actores. A pesar de su oposición pública, el empresariado negocia o va a negociar el paso a las 35 horas para obtener al máximo la nueva flexibilidad permitida por las leyes Aubry; los sindicatos, por su parte, aceptan esta flexibilidad que se experimenta de manera menos dura en un tiempo de trabajo reducido, y obtienen en contrapartida el mantenimiento de los salarios.

Referencias bibliográficas

- AUCOUTURIER Anne-Lise, COUTROT Thomas, DEBAUCHE Etienne [1999], «Les stratégies des entreprises face à la réduction du temps de travail», *Document d'Études de la DARES*, N°30, setiembre.
- ASKÉNAZY P. [1999a], «35 heures: organisation et conditions de travail», a publicarse en la *Revue économique*, vol. 51, mayo 2000.
- ASKÉNAZY P. [1999b], «Les lois Aubry: incitations et laissez-faire», mimeo, CEPREMAP, diciembre.
- D'AUTUME A., CAHUC P. [1997], “Réduction de la durée de travail, de la contrainte légale à la négociation”, *Revue économique*, vol. 48 (3), pp. 549-558.
- CAHUC P., GRANIER P. [1997], *La réduction du temps de travail: une solution pour l'emploi?*, París, Economica.
- CREPON Bruno y KRAMARZ Francis [1999], “Réduction du temps de travail et emploi: quelques leçons du passage aux 39 heures de 1982”, *Revue française d'Economie*, invierno, p. 3-25.
- FIOLE M., PASSERON V. y ROGER M. [1999], “Premières évaluations quantitatives des réductions collectives du temps de travail”, *Document d'Etudes de la DARES*, próximo a publicarse.
- ICHNIOWSKI C., KOCHAN Thomas A. , LEVINE David I. , OLSON Craig y STRAUSS George [1996], “What Works at Work: Overview and Assessment”, *Industrial Relations*, vol. 35, N° 3, p. 299-333.
- LYON-CAEN G., PÉLISSIER J. y SUPIOT A. [1999], *Droit du travail*, manual, 19º edición, París, Dalloz.

Reducción del tiempo de trabajo y opciones organizacionales

Vamos a mostrar que una reducción del tiempo de trabajo puede traducirse en una degradación de las condiciones de trabajo y en un mantenimiento de los salarios negociados por los actores sociales (véase Askénazy, 1999a para el detalle de los cálculos).

Suponemos que la utilidad individual de un trabajador depende de su salario w y de la desutilidad del trabajo e que a su vez es función del tiempo de trabajo l y de la intensidad o del nivel de flexibilidad i :

$$U(w, l, i) = w - e(l, i).$$

Los trabajos de medicina del trabajo y de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo muestran que la desutilidad del trabajo (más allá de las 30 horas) es creciente y, sobre todo, convexa en el tiempo de trabajo, el grado de flexibilidad y de pena¹. Para fijar las ideas, tomamos:

$$e(l, i) = \exp(vli),$$

donde v es la aversión positiva a la dureza del trabajo (el producto de i y de l). El sindicato trata de maximizar la utilidad total de los asalariados de la empresa LU , donde L es el empleo elegido por el empleador una vez firmado el acuerdo. El empleador maximiza sus ganancias Π ; para simplificar, la función de producción es Cobb-Douglas:

$$\Pi = A(Ll)^\alpha i^\mu - wL.$$

Una vez que se reemplaza L por su valor óptimo, las ganancias son:

$$\Pi = (1-\alpha) [A(Ll)^\alpha i^\mu]^\gamma (w/\alpha)^{1-\gamma},$$

donde $\gamma = 1/(1-\alpha) > 1$.

Sea β el poder de negociación del sindicato. Se supone que la utilidad de reserva de un trabajador es nula. En

ausencia de ayudas del Estado, el criterio de Nash de la negociación es

$$\max_{w, \text{mod } e} V = [L(w - e(l, i))]^b P^{1-b}.$$

La resolución de este programa puede descomponerse en una negociación salarial y luego en una elección del modo óptimo de producción, por ejemplo, del i óptimo. La condición del primer orden da el salario:

$$w^* = e(l, i) [1 + \{\beta/(\gamma - 1)\}].$$

Éste es, entonces, proporcional a la desutilidad del trabajo. Reemplazando en la expresión del criterio de Nash, el modo óptimo maximiza:

$$\exp(vli(1-\gamma) [A l]^{\alpha} i^{\mu}]^{\gamma}.$$

La condición del primer orden se escribe:

$$i^* = \{\mu\gamma\}/\{v(\gamma - 1) l\}.$$

En este caso una reducción del tiempo de trabajo del 10% se traducirá en un alza negociada de i del 10%. Intuitivamente, la desutilidad marginal de un deterioro de las condiciones de trabajo es más débil para un tiempo de trabajo reducido (pues $e(l, i)$ es convexo); los sindicatos son entonces menos sensibles a la preservación de las condiciones de trabajo mientras que se vuelven más sensibles en lo que se refiere a los salarios. Así, la desutilidad del trabajo y, por lo tanto, el salario negociado por el sindicato pueden ser mantenidos a pesar de una caída de cuatro horas en la duración semanal del trabajo; y el empleador podrá financiar este aumento automático del costo del trabajo con los incrementos de productividad.

¹ La lista de publicaciones de la Fundación y numerosas estadísticas están directamente disponibles en el sitio <http://www.fr.eurofound.ie/themes/health/workingcond.html>

PUBLICACIONES

Capitalismo, socialismo y marxismo

Chavance Bernard, Magnin Eric, Motamed-Nejad Raminer, Sapir Jacques (bajo la dirección de), *Capitalisme et socialisme en perspective. Évolution et transformations des systèmes économiques*, La Découverte, París, 1999.

Herzog Philippe, *Manifeste pour une démocratie européenne*, Les éditions de l'Atelier/Les éditions Ouvrières, París, 1999.

Levet Jean-Louis, *Sept leçons d'économie à l'usage du citoyen*, Seuil, París, 1999.

Economía industrial

Lorenz Edward, Lazaric Nathalie, *The transfer of competences to European-based Japanese affiliates*, mimeo, Centro de Estudios del Empleo, diciembre 1999.

Economía internacional

Beaud Michel, Dollfus Olivier, Grataloup Christian, Hugon Philippe, Kebabdjian Gérard, Lévy Jacques (Coord.) **GEMDEV**, *Mondialisation: les mots et les choses*, Éditions Karthala, París, 1999.

Michalet Charles-Albert, *La séduction des nations ou Comment attirer les investisseurs*, Economica, París, 1999.

Historia económica

Diebolt Claude, "Towards a theory of systemic regulation? The case of France and Germany in the 19th and 20th Centuries", en Schriewer, J. (ed.), *Discourse formation in comparative education*, Editions Peter Lang, Collection "Comparative Studies Series", Frankfurt am Main, 1999.

Carpentier Vincent, Diebolt Claude, "Education and Economic Development. Germany and the United Kingdom in the 19th and 20th Centuries", *Oxford International Conference on Education and Development*, Oxford, 9-13 setiembre 1999.

Diebolt Claude, "Le système d'invalidité et de vieillesse en Allemagne avant la première Guerre mondiale",

Economie et Sociétés, Cahiers de l'ISMEA, Série AF, 1999.

Macroeconomía

Aglietta Michel, Breton Régis, Fayolle Jacky, Juillard Michel, Lacu Cyrille, Le Cacheux Jacques, Poirson Hélène, Rzepkowski Bronka, Touzé Vincent, «INGENUE: une modélisation intergénérationnelle et universelle», *Note d'Etape avec le soutien de la Caisse des Dépôts*, diciembre 1999.

Couarde Cécile, Mazier Jacques, «Les fondements macro-économiques de la compétitivité», *Économie internationale*, n° 79, 3º trimestre 1999, pp. 3-37.

Metodología e historia del pensamiento económico

Mappa Sophia (bajo la dir.), *Essai historique sur l'intérêt général: Europe, Islam, Afrique coloniale*, Éditions Karthala, París, 1997.

Política económica

Le Cercle des Economistes, *Espérances et Menaces de l'an 2000*, Descartes & Cie, París, 1999.

Moreno Francisco José, *Basic principles of politics*, Creative Arts Book Company, Berkeley, 1999.

Teoría de las instituciones

Douglas Mary, *Comment pensent les institutions*, seguido de *Il n'y a pas de don gratuit y La connaissance de soi*, La Découverte, París, 1999.

Transformaciones en las economías socialistas

Magnin Eric, *Les transformations économiques en Europe de l'est depuis 1989*, Dunod, París, 1999.

Magnin Eric, Motamed-Nejad Ramine (coord.), *Revue d'Études Comparatives EST/OUEST*, Vol. 30 - junio-setiembre 1999, n° 2-3, «Les économies post-socialistes: une décennie de transformation».

Sapir Jacques, «Le FMI et la Russie: Conditionnalité sous influences », mimeo del EHESS, a publicar en *Critique internationale*, enero 2000.

Sapir Jacques, «Understanding Shadow Economy and Economic Criminalization Expansion in Transition Economies: an Institutional Approach», mimeo del EHESS, París.

Sapir Jacques, informe de la *Conférence sur l'évasion des capitaux hors de Russie*, organizada por la Fundación Gorbachov, Institut d'Economie de l'Académie des Sciences, Académies des Finances, y Friedrich Ebert Stiftung, en Moscú, el 22 de noviembre de 1999, mimeo del EHESS, París.

Sapir Jacques, «A l'épreuve des faits.... Bilan théorique des politiques macroéconomiques mises en œuvre en Russie», *Revue d'études comparatives Est-Ouest*, Vol. 30, n° 2-3, 1999, pp. 153-213.

Trabajo y economía demográfica

Saillard Yves (coord.) *Contributions à l'analyse des mutations du travail*, **ERES** (Équipe de Recherches Économiques et Sociales), Éditions Octares, Collection Colloques, Toulouse, 1999.

Saillard Yves (coord.) *Globalisation, spécificités et autonomie. Approches économiques*, **IREPD** (Institut de Recherche Économique Production Développement), Éditions Octares, Collection Colloques, Toulouse, 1999.

Política económica y Estado

Boyer Robert y Juillard Michel, «Y a-t-il convergence dans le mode d'ajustement des marchés du travail dans les différents pays?», en **Bouët Antoine, Le Cacheux Jacques (eds.)**, *Globalisation et politiques économiques: les marges de manœuvre*, Economica, París, 1999, pp. 173-191.

INFORME DE LECTURA

A Theory of Employment Systems

de David Marsden
Oxford University Press, 1999

Ernst Ekkehard

La diversidad de las relaciones del trabajo en las economías avanzadas -como Japón, Francia, los Estados Unidos, Alemania y Gran Bretaña- ha sido ahora ampliamente reconocida en la literatura de las relaciones laborales y por los economistas institucionales¹. Sin embargo, se han realizado pocos esfuerzos para encontrar un marco unificador que considere a esas diferentes relaciones como la expresión de una misma lógica. Es allí donde encuentra su motivación la obra de David Marsden, es decir, en el análisis de una lógica que se descompone en dos ejes: la transmisión de la formación, y la clasificación de los empleos vía el agrupamiento de tareas; esta lógica estructura las relaciones salariales en las principales economías industrializadas. El libro parte de una constatación y de una pregunta: Marsden se interroga sobre la naturaleza y la pertinencia de los sistemas de clasificación de los empleos.

Dada la naturaleza indeterminada de la transacción de trabajo y la imposibilidad de establecer contratos contingentes, un sistema de clasificación de empleos está destinado, en primer lugar, a organizar las diferentes tareas que deben cumplirse en una empresa y a agruparlas luego para asignarlas a un determinado puesto. A pesar de la libertad que la construcción de tal sistema hace suponer, Marsden muestra, sin embargo, que a pesar de la generalidad de la función de un sistema de clasificación, éste debe respetar algunas restricciones para poder cumplir con su función. Estas restricciones surgen del hecho de que el sistema de clasificación define el marco para los contratos de trabajo que la empresa propondrá a sus (futuros) empleados, con sus derechos y obligaciones, sean o no explícitos. Pero al mismo tiempo, estos contratos de trabajo deben ser, por un lado, eficaces (restricción de eficacia: el valor de la transacción debe ser positivo) y, por otro, llevar a los empleados a realizar los objetivos esperados por el empleador (restricción de incitación). Así, un sistema de clasificación apunta a simplificar la transacción que tiene lugar en el mercado de trabajo al definir un conjunto de tareas y de mecanismos de control aceptables para ambos contratantes. Entonces, el objetivo que se fijó Marsden consistía en encontrar, a partir de esta constatación, una tipología exhaustiva que le permitiera reducir los diferentes sistemas para comprender la lógica común que se encuentra detrás de estos enfoques. Siguiendo las dos restricciones enunciadas, Marsden (en el cap. 2) propone dos estrategias que las empresas aplican para enfrentarlas:

- La restricción de eficacia requiere explotar las complementariedades existentes entre las tareas (enfoque de la producción), o las existentes entre las calificaciones (enfoque de las calificaciones).
- La restricción de incitación requiere que las reglas de asignación de tareas sean claras y transparentes, ya que en el caso inverso el oportunismo se torna difícil de detectar; las empresas estructuran las reglas o bien alrededor de la tarea que le es asignada al empleado, o bien alrededor de una función.

Surgen entonces cuatro tipos de relaciones de empleo caracterizadas por el “puesto de trabajo”, el “territorio de empleo”, el “rango de competencia” y la “regla de calificación”.

Sin embargo, aunque estas reglas sean utilizadas en el nivel de la firma, se ven llevadas a enfrentar al entorno en el cual ellas evolucionan (cap. 3 y 8). Se plantea entonces la cuestión de su estabilidad evolutiva, de la emergencia de esas reglas en un contexto descentralizado y del apoyo que pueden aportar algunas instituciones para la reproducción de una determinada regla más que de otra. En este sentido, Marsden muestra que los enfoques de calificación requieren un mercado de empleo muy codificado, en el cual los diferentes niveles de formación sean reconocidos por las empresas participantes; esto funcionará con la condición de que exista una red fuerte de empresas y de sindicatos poderosos que garanticen que nadie se beneficiará sin haber contribuido. En ausencia de estas instituciones, las configuraciones descentralizadas –que descansan sobre los recursos accesibles para cada empresa individual- serán dominantes. Estas configuraciones no necesitan en general un grado importante de confianza en la buena fe del otro y resisten incluso una fuerte rotación de la mano de obra o del *management*.

Por otro lado, Marsden muestra cómo el sistema de medición del desempeño y las reglas de remuneración que se han podido encontrar en estos países forman un conjunto coherente con el sistema de clasificación de los empleos. Mientras que el primer aspecto concierne a las distintas dimensiones de la tarea, que son medidas y, por lo tanto, remuneradas: según los sistemas de clasificación se puede mostrar que se resaltarán diferentes dimensiones para garantizar que el empleado suministre no sólo la cantidad sino también el tipo de trabajo que corresponde mejor a la relación de empleo predominante; el segundo aspecto se interesa en el pago en tanto regla, más que como suma de dinero: la regla que se aplica varía en función de la incitación que es necesario suministrar. Como las dimensiones de la tarea cambian según los diferentes sistemas de empleo, los empleadores se orientan hacia diferentes características del trabajo terminado; para favorecerlas no pueden recurrir a las incitaciones que serían, a su vez, engendradas por las diferentes formas de salario. Los tres aspectos (clasificación, medición, salario) forman entonces un conjunto que atraviesa los diferentes países engendrando relaciones de trabajo diferentes.

Marsden nos presenta así un análisis convincente de los hechos estilizados en los grandes países industrializados: ésta es al mismo tiempo la crítica más importante que puede hacérsele al libro. Ningún estudio empírico completa o antecede a la teoría expuesta. Sólo se presentan los hechos estilizados en un capítulo sintético (el cap. 5) sin que por eso sea explicitado el test de la teoría. Marsden se esfuerza por mostrar la exhaustividad de su esquema (pp.39-41) pero su resultado sigue siendo general (únicamente se demuestra la exhaustividad de las restricciones), abriendo así

¹ Cf. Lane, Christel, *Management and Labour in Europe*, Edward Elgar, 1995.

la vía a otros sistemas de clasificación. Especialmente el nuevo fenómeno de los pequeños “*start-ups*”, basados en el mercado de capital de riesgo, invita a interrogarse sobre otros sistemas de clasificación, que no son tratados por este modelo (cf. Chesbrough Henry, *The Organizational Impact of Technological Change: a Comparative Theory of National Institutional Factors, Industrial and Corporate Change*, 1999, pp. 458-462, para un ejemplo de relación de empleo diferente de la presentada por Marsden). El autor reconoce la importancia empírica de tales fenómenos (pp. 233-242) pero no los considera como competidores potenciales de los sistemas existentes. Su enfoque sigue deliberadamente reducido a las relaciones dominantes en algunos grandes países industrializados.

Por otro lado, el análisis está concentrado exclusivamente en las relaciones de empleo, lo que, evidentemente, no permite considerar los vínculos existentes con las configuraciones en otros mercados. Especialmente el mercado financiero parece condicionar de manera rigurosa la relación de empleo que puede adoptar la empresa. El modo de financiamiento no es neutro con relación a las cuestiones de rotación del *management*, del horizonte temporal que este último utilizará en sus estrategias de gestión del personal y en sus relaciones con otros empleadores. Hay, entonces, complementariedad en las estructuras en ambos mercados: la emergencia y la difusión de algunos tipos de relaciones de empleo cambiarán en función del modo de financiamiento predominante en la industria o en la economía. Nuevas formas de financiamiento de la empresa no se orientarán necesariamente hacia las mismas relaciones descriptas por Marsden.

Estas observaciones críticas no reducen en nada la importancia de este libro; las dos restricciones fundamentales que enfrentan las empresas actuales seguirán siendo las mismas en el futuro. Pero la forma concreta que adoptarán los sistemas de clasificación cambiará en función del desarrollo económico e institucional.

VIDA DE LA ASOCIACIÓN RECHERCHE & RÉGULATION

Breve informe de la Asamblea general del 2 de diciembre de 1999

Actividad de los grupos

- **El grupo “Debate sobre el Enfoque de la Regulación”** se proponía animar una reflexión sobre la evolución de los conceptos de la regulación y organizar intercambios sobre este tema por correo electrónico. Esta doble apuesta no logró desencadenar la dinámica esperada. Es de desear que esta iniciativa de Bernard Billaudot pueda desarrollarse tal vez en otras formas, tomando su lugar en otros proyectos de la Asociación.
- Uno de estos proyectos podría ser **una nueva obra de síntesis sobre los avances de la teoría de la regulación**. El objetivo de la obra sería menos ambicioso que el libro *El estado de los conocimientos*, publicado en 1995, sabiendo que la realización de la edición inglesa ha iniciado ya este trabajo. El libro sólo incluiría entre 20 a 25 contribuciones, se limitaría la amplitud de los campos cubiertos y debería, entonces, concentrarse en un número pequeño de temas. Un plazo de dos años parece razonable, dedicando un primer año a una reflexión sobre el plan de conjunto de la obra y a la animación de pequeños grupos de trabajo. Una maqueta inicial se propondrá en la primavera del 2000.
- La actividad del **grupo Regulación, Sector y Territorio (RST)** permitió la redacción de un texto de orientación para encuadrar producciones ulteriores de contribuciones particulares; este texto de síntesis, redactado por Christian du Tertre, Pascal Petit, El Mouhoub Mouhoud y Philippe Moati, se propondrá a *Noticias de la Regulación*. Aborda las diferentes cuestiones del acoplamiento sectores/territorio y local/regional, de los niveles de regulación, etc. Se prevé también una intervención en el seminario ARC2, sobre el tema particular de los servicios y lo inmaterial. Se piensa en un coloquio en Reims.
- **El grupo Instituciones y Desarrollo** no ha podido funcionar normalmente este año. Lo que resulta muy lamentable ya que este grupo había tenido un gran éxito, reuniendo hasta una treintena de personas. Es urgente encontrarle un nuevo animador.
- Existen varios textos en proyecto para el punto teórico de **Noticias de la regulación**, referidos al cambio organizacional (Nathalie Greenan) e incluso un trabajo del grupo RST (véase más arriba). Parece deseable que los puntos teóricos estén orientados por propuestas y discusiones colectivas. Varios miembros de la Asociación se han propuesto contribuir, en torno a Bénédicte Reynaud, para este funcionamiento más colectivo. Se trata de Bruno Amable, Jérôme Bourdieu, Robert Boyer, Christian du Tertre, Henri Nadel, André Orléan, Pascal Petit, Geneviève Schmeder, Yves Saillard, Bruno Théret y Pascal Ughetto. Se alentará la difusión electrónica, solicitando a los destinatarios indicar si desean continuar recibiendo una versión en papel.
- El número 4 de **El año de la regulación** aparecerá en abril próximo. Incluirá un informe sobre los fondos de pensión. Este tema debería permitir una difusión más amplia (actualmente se distribuyen 340 ejemplares). El éxito (ambiguo) de la noción de regulación y el interés que debería suscitar este nuevo número, hacen propicia una **operación de presentación de los enfoques regulacionistas**. Debería reunir a los principales teóricos de la regulación y permitir una más amplia difusión de la revista. Este proyecto será animado por Bruno Amable y Frédéric Lordon.

- La idea es mantener el principio de **Jornadas de «Investigación y Regulación»**, después del éxito de las jornadas de Aix-en-Provence en 1998, y su prolongación en 1999 con el coloquio «Empresas y mercado», organizado por Benjamin Coriat y Olivier Weinstein. Michel Hollard propone que las próximas jornadas se organicen en diciembre de 2000 en Grenoble, sobre el tema de las nuevas formas de empresas en relación con los trabajos llevados a cabo en el IREPD (se prevé anunciarlo en *Noticias de la regulación* de marzo 2000). Este proyecto podría ser la ocasión de relanzar el grupo Instituciones y Desarrollo.
- **El sitio Web de la Asociación** será modernizado y se mejorará el acceso. Sería deseable que las informaciones llegaran más sistemática y rápidamente a Yves Saillard que es quien se encarga del mantenimiento del sitio. Lo mismo ocurre con la actualización y mejoramiento de la base de datos bibliográficos acerca de la regulación, **BABIREG**, de la cual también se encarga Yves Saillard.
- **El informe financiero** indica la importancia de Noticias (impresión y difusión) en los gastos y el interés que habría en estimular su difusión electrónica. El balance de las cotizaciones muestra que la Asociación cuenta ahora con 120 adherentes. El monto de las cotizaciones está fijado en 250 F, con una tarifa reducida para estudiantes de 100 F. Estas cotizaciones dan derecho a un ejemplar del nº 4 del *Año de la Regulación*.
- **El Consejo de Administración** ha sido modificado de la siguiente manera:

- Michel Aglietta, Giovanni Dosi, Olivier Favereau serán miembros honoríficos;
- Maurice Baslé y Claude Leroy dejan el C. de A.;
- Martine Gadille, Michel Hollard y Stefano Palombarini entran al Consejo.

- **La Oficina sigue como estaba:** Robert Boyer (presidente), Pascal Petit (tesorero), e Yves Saillard (secretario).