

Grégory Verdugo, *LES NOUVELLES INEGALITES DU TRAVAIL*. Presses de Sciences Po, París, 2017 (128 pp.), ISBN 9782724620900

Eguzki Urteaga¹

Universidad del País Vasco

Grégory Verdugo acaba de publicar su libro titulado *Les nouvelles inégalités du travail* (Las nuevas desigualdades del trabajo) en la editorial de Sciences Po, en la colección *Sécuriser l'emploi*. Las obras publicadas en esta colección provienen de los trabajos impulsados por la Cátedra *Protéger les trajectoires professionnelles*, en colaboración con el Grupo Alpha, Crest-Ensaie, el ministerio de Trabajo, Empleo, Formación profesional y Diálogo social, Polo Empleo, Randstad Francia, Sciences Po y la Unedic; sabiendo que esta Cátedra está gestionada por la Fundación del riesgo, fundación de investigación reconocida de utilidad pública. Conviene recordar que el autor es profesor de Ciencias Económicas en la Universidad París 1 - Panteón La Sorbona, investigador en el Centro de Economía de la Sorbona e investigador asociado en el OFCE (Observatorio Francés de las Coyunturas Económicas). Sus trabajos se centran en la recomposición del mercado laboral en Francia. Además del presente libro, Verdugo es autor de numerosos artículos en revistas de reconocido prestigio internacional tales como *Labor Economics*, *European Economic Review*, *Journal of Economic Geography* o *Revue française de sociologie*.

En la introducción de su libro, el autor subraya que, en los países desarrollados, la calidad del empleo se ha deteriorado, de modo que, cada vez más, se deba elegir "entre empleos poco cualificados y mal pagados, y buenos empleos muy cualificados, pero difícilmente accesibles; [sabiendo que] los primeros están a menudo al servicio de los segundos" (p.7). Si los empleos de baja calidad no permiten acumular experiencia y conocer una evolución profesional y salarial, en los buenos empleos, al contrario, "los salarios son elevados y las posibilidades de [evolución de] carrera son variadas. Las actividades son diversas, los conocimientos [están] valorizados y las responsabilidades [asumidas exigen saber] analizar, comunicarse y adaptarse" (p.7). Los trabajadores tienen cada vez menos oportunidades entre estas dos opciones, ya que "las puertas se cierran a los que (...) solo están dotados de un nivel educativo medio. La parte del empleo intermedio, que les estaba (...) destinado, disminuye desde hace unos veinte años. Se trataba a menudo de un empleo industrial, en grandes empresas, donde el asalariado estaba remunerado correctamente y

¹ eguzki.urteaga@ehu.eus

protegido del desempleo" (p.7). Todo ello se acompaña de un aumento de las desigualdades salariales, ya que "las diferencias de salario se incrementan a la vez entre los salarios bajos y medios y entre los salarios medios y altos" (pp.7-8).

Se produce una polarización del mercado laboral, es decir "una recomposición del empleo en torno a dos polos, en el cual las rentas y las condiciones de trabajo se alejan cada vez más" (p.8). Como lo subraya el economista galo, "no es la primera vez en la historia del capitalismo que el trabajo se recompone en profundidad. En [las] economías modernas, el empleo es inestable desde que las revoluciones industriales han dado lugar al crecimiento. La carrera por la innovación y la competencia [así como] la apertura al mundo a través del comercio internacional, obligan a reorganizar regularmente la producción" (p.8). Según Grégory Verdugo, "la amplitud de estas recomposiciones está a menudo infravalorada" (p.8), a pesar de que, cada día en Francia, más de 10.000 empleos son destruidos y otros tantos son creados. Esa transformación resulta, en parte, de los avances tecnológicos que modifican en profundidad la naturaleza del trabajo, aunque no beneficien a todos los trabajadores de la misma manera (p.8).

No en vano, la creencia en el progreso ha prevalecido durante un largo periodo. Se ha pensado hasta un periodo reciente que los aspectos negativos del capitalismo eran un preludio a un futuro caracterizado por "un mejor reparto de la riqueza, buenos empleos y una prosperidad más generosamente repartida. Tras la Segunda Guerra Mundial, la paz, acompañada de un fuerte crecimiento, había difundido una sensación de progreso económico, acompañado de numerosos avances sociales" (p.9). En los países desarrollados, la mejora "de la productividad conllevaba una [elevación] del nivel de vida y permitía reducir (...) la jornada laboral. La [creación] de regulaciones protectoras daba seguridad a las relaciones laborales y atenuaba las diferencias de renta. [Estas disminuyan] poco a poco y las desigualdades patrimoniales eran históricamente débiles" (pp.9-10). La primera gran ruptura del mercado laboral se produce a inicios de los años 1980 con la polarización del empleo y de los salarios, primero en Estados Unidos con Ronald Reagan y luego en Europa con Margaret Thatcher (p.10). "Si las polarizaciones de los salarios y del empleo se refuerzan mutuamente, sus causas son múltiples" (p.11). En ese sentido, en la presente obra, el autor intenta 1) describir la polarización del mercado laboral, 2) analizar sus causas, e 3) identificar sus principales retos (p.11).

En el primer capítulo, dedicado precisamente a las polarizaciones, el autor observa que, si la polarización de los empleos y salarios ha aparecido en los años ochenta del pasado siglo, las desigualdades no han conocido la misma amplitud ni la misma velocidad en todos los países desarrollados. Así, en algunos países, "la polarización del empleo no se ha acompañado de la de los salarios. Es el caso de Francia donde las diferencias salariales han retrocedido constantemente desde los años 1970, [mientras que] las desigualdades ante el desempleo se han convertido en muy elevadas" (p.15).

Más allá de estas diferencias, es evidente que "la distribución del empleo se ha ampliamente reorganizado durante las últimas décadas" (p.15). Así, Goos, Manning y Salomons (2014) han demostrado que, entre 1993 y 2010, en la mayoría de los países desarrollados, la parte del empleo intermedio ha retrocedido notablemente. "En Francia, con un retroceso de 8 puntos, la parte del empleo intermedio [ha pasado] del 47% al 39% durante ese periodo" (p.16). Al contrario, la parte del empleo cualificado y muy cualificado ha crecido de manera considerable. En el Hexágono, la parte de cada uno de estos dos grupos ha aumentado del 4% respectivamente (p.16). Un estudio que analiza más finamente estas categorías sobre un periodo más amplio, que oscila entre 1984 y 2012, indica cuáles son las categorías de empleo que han conocido las variaciones más importantes de sus efectivos (Ast, 2014).

Por una parte, "la categoría intermedia en declive reúne a los obreros cualificados y no cualificados. (...) El empleo intermedio que más decae se sitúa en el sector industrial" (p.17). Al empleo industrial es preciso añadir "la destrucción intra-sectorial del empleo intermedio [como consecuencia] de una reorganización de las cualificaciones en el seno de los sectores. Así, una gran parte del empleo intermedio destruido se

compone de empleados" (p.18). Simultáneamente, el incremento del empleo poco cualificado proviene principalmente del aumento del empleo [del sector] servicios (...). Los salarios son [bajos] por el escaso nivel de estudios requerido y un rendimiento moderado de la experiencia" (p.18). Ese tipo de empleo es ejercido en el seno de pequeñas y medianas empresas que pertenecen a sectores enfrentados a una fuerte competencia, cuyos beneficios son limitados y donde los sindicatos gozan de una escasa presencia (p.18).

Por otra parte, "el grupo del empleo cualificado en crecimiento reúne al empleo que requiere un nivel de expertise elevado, a menudo [plasmado en un título académico] de la enseñanza superior. (...) En ese grupo, cada categoría progresa sin excepciones. Los incrementos más significativos conciernen (...) los ingenieros informáticos [cuyos efectivos] han sido multiplicados por siete entre 1980 y 2010" (p.19).

Paralelamente a la polarización del empleo, se observa un aumento de las diferencias salariales en la mayoría de los países desarrollados. Ese incremento "puede reflejar tanto [la elevación] de los salarios altos como la disminución de los bajos sueldos" (p.21), aunque ambos fenómenos tengan orígenes y consecuencias diferentes. Las situaciones difieren igualmente en función de los países. Así, mientras que en Estados Unidos, "el auge de las desigualdades de renta se ha producido a lo largo de los años 1970 y se ha acentuado bruscamente al inicio de los años 1980", antes de conocer un aumento regular de las rentas más elevadas durante las últimas dos décadas, Francia ha conocido una trayectoria diferente. De hecho, si a inicios de los años setenta del pasado siglo, las desigualdades salariales eran más importantes que en otros países, a partir de ese periodo, las desigualdades han disminuido en la parte inferior y se han estabilizado en la parte superior de la distribución de las rentas (p.26). En cualquier caso, las desigualdades salariales siguen siendo elevadas en el Hexágono. El auge de las desigualdades salariales tiene consecuencias sobre las desigualdades en su conjunto, ya que el salario es el componente principal de la renta de los hogares. Además, "las desigualdades salariales [se repercuten en las patrimoniales], porque determinan la capacidad de acumulación" a través del trabajo (p.29).

La comprensión del aumento de las desigualdades salariales, nos dice el autor, implica tener en cuenta el auge del nivel educativo de la población durante ese periodo. En Francia, la parte de los titulados de la enseñanza superior se ha triplicado entre los años 1960 y 2000, pasando del 7% al 25% (p.28). "Si los trabajadores [son más cualificados], se puede esperar (...) que la dispersión salarial aumente, porque las diferencias salariales tienden a ser más elevadas entre los titulados de la enseñanza superior" (p.28). De modo que, "sin aumento del nivel educativo, las diferencias salariales observadas hoy en día serían mucho más débiles" (p.29). A su vez, el incremento de las desigualdades salariales se explica por los cambios acontecidos en la estructura salarial, es decir en el coste del trabajo (pp.29-30). De hecho, "en los países en los cuales la desigualdad salarial se [ha incrementado], el auge de las desigualdades refleja, en gran parte, el aumento del rendimiento de la educación" (p.30). A ese respecto, la situación gala es peculiar, dado que las diferencias entre los titulados de la enseñanza superior y los demás han retrocedido entre 1970 y 2008, y las diferencias entre titulados de la enseñanza superior han permanecido estables durante el mismo periodo. Por lo tanto, en el Hexágono, se produce una caída del rendimiento de la educación (p.30), aunque el título académico siga protegiendo ante el riesgo de desempleo y la inestabilidad del empleo (p.32).

En el segundo capítulo, consagrado al vínculo existente entre las tecnologías y las desigualdades, Grégory Verdugo constata que, explicar el aumento de las desigualdades salariales implica identificar el origen de la demanda, lo que exige interesarse por el cambio tecnológico (p.33). "Mientras que el avance técnico después de la Segunda Guerra Mundial aumentaba la productividad del trabajo de manera equilibrada, el avance [tecnológico] reciente beneficia ante todo a los trabajadores más cualificados, en detrimento de los menos cualificados" (pp.33-34).

El autor recuerda que "la innovación tecnológica surte efectos complejos sobre el trabajo" (p.34). Es a la vez fuente de progreso, porque hace retroceder el trabajo penoso, físico y repetitivo, y es fuente de

incertidumbre, dado que amenaza por sustituir a los trabajadores, en la medida en que "la mayoría de las tecnologías están desarrolladas para sustituirse al trabajo" (p.34). Pero, lo más a menudo, las máquinas no sustituyen completamente al trabajador, sino que cambian su manera de trabajar, convirtiéndolo en más productivo. De hecho, "las máquinas no son complementarias o sustituibles [al trabajo] en general. En efecto, si unas máquinas se sustituyen a ciertos empleos, crean a menudo otros, indirectamente o directamente. Estos efectos pueden ser importantes", nos dice el economista galo (p.35).

Asimismo, "el efecto final de la innovación sobre el empleo de un sector es ambiguo y depende de la manera según la cual reacciona la demanda (...). Efectivamente, las innovaciones permiten producir tanto con menos trabajo, provocando una bajada de los precios" (p.35). Si el consumo se mantiene, el trabajo disminuye, mientras que si aumenta, el trabajo podrá mantenerse e incluso aumentar (p.35). Esta bajada de los precios surte igualmente efectos indirectos sobre otros sectores, puesto que aumenta el poder adquisitivo que es susceptible de ser dedicado a otros sectores (p.36).

Pero, no sucede lo mismo con los trabajadores, dado que "la introducción de nuevas tecnologías [genera] fuertes desigualdades, porque conduce a depreciar el valor de la experiencia [acumulada] en los antiguos modos de producción. Numerosos asalariados cuyos conocimientos se han convertido en obsoletos deben reconvertirse. Esa reconversión (...) depende, no solamente de la capacidad de adaptación, sino también de la dificultad de aprendizaje de la nueva tecnología. Si ésta presenta costes de aprendizaje elevados, son a menudo los trabajadores más flexibles, más jóvenes y más [cualificados] los que se benefician en mayor medida de la introducción de tecnologías avanzadas" (p.37). Es la razón por la cual, cada avance tecnológico relevante ha aventajado generalmente a los más cualificados, de modo que "el avance tecnológico y los trabajadores cualificados siempre hayan sido considerados como complementarios" (p.37).

La revolución informática iniciada en los años 1970 es buena prueba de ello. De hecho, "ha multiplicado las capacidades de los ordenadores y sus precios se han derrumbado. Esa bajada de los precios ha llevado las [empresas] a utilizarlos en la medida de sus posibilidades a fin de sustituir un trabajo que se había convertido en demasiado costoso. Por lo tanto, ordenadores han sido adjuntados a numerosos puestos de trabajo" (p.38). Los primeros estudios llevados a cabo sobre el impacto de la informática sobre el empleo (Autor, Katz y Krueger, 1998) muestran que, no solamente "los ordenadores no amenazan a los trabajadores cualificados, sino que, al contrario, propician su contratación" (p.38). Además, "los sueldos aumentan en razón de la adopción de nuevas tecnologías. A la inversa, el número de empleos intermedios en las [empresas] disminuye por cada ordenador introducido" (p.38). Otros estudios (Spitz-Oener, 2006) muestran que "la informática transforma las actividades propiamente dichas de los trabajadores. De hecho, la [introducción] de la informática provoca un aumento de la cualificación mínima exigida para ciertos puestos de trabajo" (p.39). En ese sentido, "mientras que los trabajadores más cualificados se convertían en más productivos y estaban mejor pagados, el [avance] tecnológico contemporáneo era desfavorable al empleo y al salario de los menos cualificados" (p.39).

Los ordenadores son eficaces para realizar tareas rutinarias, fáciles de descomponer y de codificar por una serie de acciones claramente definidas. "Esto ha permitido a ordenadores sustituir el trabajo humano básico y repetitivo que caracterizaba numerosos empleos intermedios" (p.40). No en vano, los ordenadores no pueden realizar dos tipos de actividades.

Por una parte, las actividades manuales no rutinarias que consisten en "repetir acciones manuales, eventualmente simples, pero en contextos que requieren capacidades de reconocimiento visual o interacciones interpersonales (...). Semejantes tareas son frecuentes en el sector servicios no cualificado. (...) Dado que los ordenadores no pueden sustituir ese trabajo, estos empleos están preservados de la destrucción, pero no se benefician de los aumentos de productividad vinculados a las nuevas tecnologías" (p.41).

Por otra parte, las tareas abstractas. "No solamente los ordenadores no pueden sustituir [a los trabajadores cualificados] sino que los convierten en más productivos. La informática es (...) claramente complementaria y útil para estas actividades. Internet aumenta la cantidad de información disponible y disminuye el tiempo pasado a buscarla. Facilita la especialización del conocimiento y permite concentrarse en las tareas de análisis" (pp.41-42).

Por ejemplo, Eric Maurin y David Thesmar (2004) han estudiado la manera en que las nuevas tecnologías habían modificado las tareas asignadas a los trabajadores cualificados. "Los más cualificados han sido dirigidos cada vez más hacia tareas que necesitan una mayor creatividad, como la concepción y el desarrollo de nuevos productos" (p.42).

Sin embargo, la respuesta de los mercados laborales a la innovación tecnológica ha variado según los países. "Ha sido función, entre otros aspectos, del nivel educativo, [dado que] el [avance] tecnológico y el nivel educativo de un país se [retroalimentan] y se refuerzan mutuamente. [Así], una población más educada [consta de] más científicos e ingenieros, produce más investigación y desarrollo, y más innovación" (pp.42-43). Pero, ciertas innovaciones son más difíciles que otras a adoptar, de modo que el nivel educativo determine la tecnología utilizada para producir. "Los que exigen un aprendizaje profundizado (...) se difunden más lentamente en la economía" (p.43). Recíprocamente, la tecnología influye en las decisiones educativas. "A nivel individual, la [decisión] de realizar estudios superiores es comparable a una inversión. Una nueva tecnología que aumenta los rendimientos de la educación en el mercado laboral constituye un poderoso incentivo a formarse" (p.43). Con el aumento de la oferta de empleo cualificado, "la innovación tecnológica reciente, desarrollada para una población más educada, estimula la demanda" (p.45).

La combinación de estos dos factores ha determinado las grandes tendencias de las desigualdades de renta durante el siglo XX. "La evolución de los sueldos de los trabajadores cualificados se parece a una carrera entre la educación, que aumenta la oferta y baja los salarios, y la tecnología, siempre más [necesitada] en trabajo cualificado, que estimula la demanda y los sueldos" (p.46). En el caso francés, "el crecimiento del nivel educativo ha sido más rápido (...) a partir de los años 1970. (...) Estas fuertes progresiones del nivel educativo explican entre un tercio y la mitad de la bajada de las diferencias salariales entre titulados y no titulados durante las últimas décadas. Por lo tanto, el auge del nivel educativo es responsable de una gran parte de la estabilidad de las desigualdades en la parte alta de la distribución" (p.47). Esta bajada del rendimiento de la educación, "combinada con la rarefacción relativa de los empleos estables destinados a la clase media, está en el origen de un fuerte sentimiento de desclasificación en Francia (...). Dado que la educación ha ganado la partida a la tecnología en [el Hexágono], la competencia para los empleos de calidad es más intensa que en otros lugares" (p.47).

En el tercer capítulo, que se interesa por la incidencia del comercio internacional sobre los salarios, el autor constata que, si los productos extranjeros han ampliado las posibilidades de consumo, han vaciado las fábricas (p.49). De hecho, "si uno de cada cuatro [ciudadanos franceses] trabajaba en la industria manufacturera en 1974, solo uno de cada diez lo hace hoy en día" (p.49). Desde la crisis económica de 2008, el declive del empleo industrial se ha acelerado.

Así, la compra de productos producidos en el extranjero se explica por su menor coste en comparación con aquellos fabricados en Francia. "Los países en desarrollo ofrecen una mano de obra abundante, poco cualificada y, sobre todo, poco costosa. Los productos [importados] son aquellos cuya elaboración requiere el mayor trabajo no cualificado, y los precios más bajos porque estos salarios son menos elevados" (p.50). Incluso en el seno de la Unión Europea, las diferencias salariales son considerables (p.50). Los intercambios son igualmente abundantes entre países de niveles económicos comparables. Así, el principal socio comercial de Francia es Alemania. "El comercio entre países ricos está basado en los puntos fuertes respectivos" (p.50). Esta competencia creciente provoca, además de una mayor especialización, una innovación superior, ya que "la competencia obliga a ser creativo: innovando, los productores se diferencian y [las

empresas] protegen sus márgenes. Un mercado mundial [invita] igualmente los productores a diversificar en permanencia sus productos a fin de adaptarse a (...) todos los gustos" (p.51). Para incorporar las últimas innovaciones, "las gamas de productos son renovados más a menudo que en el pasado" y el ciclo vital de los productos disminuye notablemente, conduciendo a su rápida obsolescencia (p.52).

El comercio internacional beneficia al consumo multiplicando las opciones y moderando los precios. "Indirectamente, liberando las rentas, estimula (...) la demanda por la producción local en el sector servicios" (p.52). Pero, detrás del consumidor se halla un trabajador cuyos intereses pueden ser opuestos. De hecho, "la renovación más rápida de los productos [provoca] una reorganización más frecuente de la producción, lo que convierte el empleo en inestable para numerosos trabajadores" (p.53). A su vez, el comercio con los países en desarrollo afecta a las remuneraciones en los países desarrollados, "porque pone en competencia a trabajadores cuyos niveles [retributivos] están alejados" (p.53).

En la medida en que Francia exporta principalmente aviones, medicamentos y perfumes, que son elaborados por sectores que exigen trabajadores más cualificados que la media, "el desarrollo de los intercambios beneficia a los trabajadores cualificados de los países desarrollados" (p.54). Al contrario, el Hexágono importa bienes que son producidos por trabajadores poco cualificados. "Bajo la presión de la competencia internacional, las [empresas] de los países desarrollados ven [reducirse] sus cuotas de mercado", lo que las obliga a reorganizarse y a adoptar tecnologías de producción más eficaces (p.54). En ese sentido, "el trabajo menos cualificado en los países desarrollados, directamente en competencia con los bajos salarios de los países en desarrollo, es el gran [damnificado] de los intercambios comerciales" (p.54).

Por lo tanto, las consecuencias del comercio internacional sobre las desigualdades en el mercado laboral son notables, sobre todo durante los años 2000, con la ratificación de los acuerdos de libre-comercio. "Entre 1993 y 2014, el comercio internacional ha sido multiplicado por cinco y, en Francia, la parte de las importaciones ha [pasado] del 20% al 30%" (p.55). Los intercambios se han incrementado sobre todo con países cuyos sueldos eran inferiores y concernían, cada vez más, bienes manufacturados que se hallaban en competencia directa con la producción local, provocando la quiebra de numerosas empresas galas (p.55). Entre los países que se han beneficiado de esta situación, China ocupa el primer lugar, especialmente a partir del ingreso del gigante asiático en la OMC (Organización Mundial del Comercio) en 2001 (pp.55-56).

Como lo indica el autor, "para los obreros cuyo empleo ha sido destruido [como consecuencia] del comercio internacional, el coste padecido depende a la vez de su capacidad para encontrar un nuevo empleo y de la pérdida de sueldo que esa reconversión [provoca]. La [recolocación] es poco costosa si el retorno al empleo es rápido, [pero] su coste [se eleva] si los obreros despedidos [padecen un] desempleo de larga duración" (pp.56-57). En Francia, las regiones especialmente afectadas por la competencia internacional están concentradas en el Norte y el Oeste, y "en áreas urbanas de menos de 100.000 habitantes y en municipios aislados. La escasa diversificación ha agravado las dificultades vinculadas a las reestructuraciones, porque las pérdidas de empleo no han sido compensadas por creaciones en sectores en crecimiento. El número de empleos industriales destruidos [como consecuencia] de la competencia china ha sido valorado (...) en 100.000 entre 2001 y 2007", lo que representa el 20% (p.58). El carácter muy concentrado geográficamente de la producción industrial tiene como consecuencia el hecho de que "todos los territorios no se vean afectados de la misma forma por el comercio internacional" (p.58).

En razón de una escasa movilidad geográfica, "las reestructuraciones dejan rastros duraderos en [los municipios] y los individuos" (p.59), sobre todo en la población más envejecida y menos cualificada (p.60). A nivel individual, "las aptitudes de los asalariados a recuperarse después de las reestructuraciones son muy desiguales. Varían, no solamente [en función] del nivel de cualificación, sino también [según] la profesión inicial" (p.60). Dependen igualmente de la experiencia acumulada durante el periodo formativo y el ejercicio profesional (p.60). Así, después de un plan de reestructuración, los trabajadores que poseen

el capital humano más genérico tienen menos dificultades para encontrar un nuevo empleo, a la imagen de los informáticos (pp.60-61). Asimismo, "sus pérdidas salariales son menores, porque la portabilidad de su experiencia y el carácter genérico de su capital humano protegen su valor en el mercado laboral" (p.61). Al contrario, los trabajadores cuyas competencias están ampliamente vinculadas a sus empresas de origen y no son totalmente transferibles a otros sectores y empresas, tienen mayores dificultades (p.61). "A menudo, su experiencia se convierte en obsoleta por la innovación y su oficio desaparece o se rarifica" (p.61). Las personas mayores constituyen también un colectivo especialmente vulnerable. Al disponer de una antigüedad superior, "padecen las mayores pérdidas salariales tras un despido. Menos móviles geográficamente, se enraízan a menudo en un mercado laboral envejecido, marcado por el desempleo y donde la vuelta al empleo es complicada" (pp.61-62).

Asimismo, la transformación de los intercambios internacionales acontecida en los años 2000 es cualitativa "porque ha cambiado la manera de producir y de hacer comercio. La división del trabajo entre [empresas] se ha profundizado: la producción se ha fragmentado (...) y los países (...) se reparten las tareas necesarias a su producción. Las nuevas tecnologías han suprimido (...) la distancia entre las [empresas] y los proveedores" (p.62). En esta cadena de producción mundial, las empresas "intentan especializarse lo más posible según sus ventajas competitivas. El comercio ha reorientado las [empresas] de los países desarrollados hacia la parte más compleja, más abstracta, pero también más rentable de la producción, es decir las tareas de concepción, creación y análisis. (...) Estas empresas han aumentado a la vez su utilización de las nuevas tecnologías y el nivel de cualificación de sus empleados" (p.64). El uso de la externalización "cambia, no solamente la composición de los empleos, sino también la distribución de los salarios en el seno de las [empresas]" (p.65).

En el cuarto capítulo, dedicado a las instituciones y al mercado, el autor constata que una serie de normas y reglamentos organizan las relaciones laborales para regular unas relaciones asimétricas, dado que "los empleadores se encuentran en una posición de fuerza y podrían abusar de ella para imponer unas condiciones injustas a los trabajadores, en particular a los menos cualificados que se hallan en una posición de (...) debilidad" (p.67). Pero, si existe un consenso sobre la necesidad de una protección, "los desacuerdos abundan sobre los límites que debería respetar" (p.67). Según el estudio realizado por Goux y Maurin (2000), "las instituciones han influido en la respuesta de los mercados de trabajo a los avances tecnológicos y a la globalización. Han afectado sobre todo los salarios y el empleo de los menos cualificados" (pp.67-68). Si han preservado los pequeños sueldos de una bajada, no han conseguido frenar la destrucción de empleo y han podido incluso desincentivar la creación de empleo (p.68).

La oleada de liberalización observada en los años ochenta del pasado siglo, en los países anglosajones y posteriormente en los países de Europa continental, explica, en parte, el incremento de las desigualdades (p.69). Una de las medidas aprobadas ha consistido en congelar el salario mínimo. Fue el caso en Estados Unidos entre 1981 y 1990, y entre 1997 y 2007, a pesar de que, durante ese mismo periodo, los precios se incrementaron un 20% (p.69). Como lo ha demostrado David Lee (1999), estas congelaciones han afectado especialmente los Estados cuyas rentas son débiles y cuyos salarios se aproximan al mínimo legal (p.70). La situación francesa es diferente, puesto que las reglas de revalorización del salario mínimo están fijadas por el Código del trabajo según el cual el salario mínimo debe ser revalorizado anualmente a fin de garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores. Esa revalorización integra el incremento de los precios, al que el gobierno puede añadir un aumento adicional. "En Francia, el salario mínimo solo puede ser congelado por ley" (p.71), de modo que, entre 2009 y 2014, el poder adquisitivo del salario mínimo francés haya aumentado un 3%. El salario mínimo galo se distingue igualmente por su uniformidad, ya que "se aplica a todos los trabajadores, prácticamente sin distinción de sector, región o edad" (p.71).

Ciertos estudios (Goarant y Muller, 2011) han demostrado que, "en razón de un nivel de salario mínimo elevado en Francia, [los incrementos salariales] se difunden en mayor medida a los demás salarios que en

otros países. Las revalorizaciones del [salario mínimo] se repercuten, a través de la negociación, en los mínimos sectoriales. Incentiva los agentes sociales a negociar y es utilizado como referencia para la fijación de las revalorizaciones de otros salarios" (p.72). En la medida en que influye notablemente en los bajos sueldos y relativamente poco en los salarios medios, "el salario mínimo ha reducido considerablemente las desigualdades de salario en Francia" (p.72). El problema, nos dice el economista galo, es que "un salario mínimo demasiado elevado desincentiva las empresas a contratar trabajadores poco cualificados y disminuye su empleo" (p.74). Según el Congressional Budget Office (2014), un aumento del 1% del salario mínimo destruye entre el 1% y el 1,5% del empleo de los trabajadores que cobran el salario mínimo. Ese fenómeno es especialmente perceptible en sectores intensivos en mano de obra poco cualificada como la hostelería o el comercio (p.75).

De la misma forma, una abundante literatura científica subraya el rol fundamental desempeñado por las centrales sindicales y la negociación colectiva en la fijación de los salarios. La cuestión es que, durante las últimas tres décadas, "la tasa de afiliación sindical de los trabajadores ha disminuido notablemente y (...) el poder de los sindicatos en la negociación colectiva se ha reducido" (p.77). Entre 1989 y 2010, la tasa de afiliación sindical ha pasado del 18% al 8% en Francia (p.78). Una de las razones principales se halla en la polarización del empleo y en la recomposición industrial en torno al sector servicios (pp.78-79). "La globalización ha igualmente hecho evolucionar las relaciones de fuerzas en el sector industrial" y la facilidad creciente para externalizar la producción ha acreditado la amenaza de deslocalización (p.79). En ese contexto, los sindicatos "se han visto forzados a aceptar una mayor flexibilidad como contrapartida al mantenimiento, a veces temporal, del empleo" (p.79). "Ese debilitamiento del poder de los sindicatos es responsable, [en] gran parte, del auge de las desigualdades, [dado que] los sindicatos no contribuyen solamente al aumento de los salarios, [sino que] reducen igualmente las diferencias salariales. Cuando en una empresa o en un sector, los sindicatos son fuertes, las desigualdades salariales son mucho [menores]" (p.80). A su vez, la reducción del poder de los sindicatos resulta de la disminución del número de empresas públicas, sabiendo que la tasa de afiliación sindical es superior en el sector público. "En Francia, en razón de las privatizaciones, la parte de estas empresas en el empleo asalariado ha pasado del 20% al 5% entre 1985 y 2008" (p.80). En total, "la privatización ha incrementado las desigualdades salariales [un] 8% en las empresas privatizadas" (p.81).

Pero, como lo indica Grégory Verdugo, el declive de los sindicatos no ha tenido el mismo efecto sobre las desigualdades en todos los países. "La manera según la cual las instituciones [regulan] las negociaciones colectivas entre empleadores y sindicatos ha afectado profundamente la reacción de los mercados laborales" (p.82). El modo de organización varía notablemente en función de tres variables que están vinculadas entre sí: la tasa de afiliación sindical, la tasa de cobertura por los convenios colectivos, y el grado de centralización de las negociaciones salariales (p.83). En la práctica, nos dice el autor, "la tasa de sindicalización y la tasa de cobertura están [estrechamente] vinculadas a las desigualdades salariales. Se constata que, cuando las tasas de cobertura son elevadas y las negociaciones están centralizadas, las desigualdades salariales son débiles en los países desarrollados" (p.83). En Francia, aunque la tasa de afiliación sindical sea limitada, "el peso de las organizaciones es medido sobre todo a través de los resultados obtenidos en las elecciones profesionales" (p.86). Además, desde 1982, "la ley convierte en obligatorias [las] negociaciones y cada sector y cada [empresa] deben negociar anualmente sobre los salarios" (p.86). De la misma forma, "el sistema francés está fuertemente centralizado a nivel del sector" (p.86), lo que es favorable a los bajos sueldos y disminuye las desigualdades (p.87).

En el quinto y último capítulo, que lleva a cabo una reflexión prospectiva sobre el futuro del empleo, el economista galo considera que, "a corto plazo, Europa, con la esperanza de salir del desempleo [de masas], podría [dirigirse] hacia una mayor polarización, particularmente en los países que [los organismos] internacionales [obligan a realizar] reformas estructurales. (...) Los empleos creados serán sobre todo poco cualificados, lo que aumentará las desigualdades entre empleados" (p.91).

Más precisamente, si el avance tecnológico y el crecimiento han permitido reducir la jornada laboral y desarrollar el ocio, no se ha traducido por una reducción de la tasa de empleo, que no ha parado de crecer. "Así, el mercado laboral ha absorbido el choque demográfico del *baby-boom*, el auge de la participación de las mujeres y el crecimiento de la población vinculado a la inmigración. Entre 1955 y 2010, a pesar de [una mutación] tecnológica fundamental, seis millones de empleos han sido creados en Francia" (p.92). No en vano, los avances de la informática y de la robótica podrían cambiar esta situación. Cada vez más, "las posibilidades técnicas que permiten a los ordenadores y a los robots simular el razonamiento humano y convertirse en inteligentes se han duplicado. (...) Estos avances hacen caer los últimos obstáculos a la automatización" (p.93). Los avances del aprendizaje automático han permitido retrasar los límites de la automatización de las tareas no rutinarias (p.94). "Ciertos investigadores piensan que el desarrollo de las máquinas inteligentes y de la robótica permitirá sustituir el trabajo en un gran número de empleos a lo largo de los años venideros" (p.95). En 2015, Carl Benedict Frey y Michael Osborne han estimado que el 47% de los empleos en Estados Unidos ocupaban un empleo susceptible de ser automatizado en el futuro (p.95).

Por su parte, Robert Gordon (2012) subraya que la tercera revolución industrial, la de la informática y de las tecnologías de la información y de la comunicación, ha generado un crecimiento limitado en comparación con las revoluciones industriales precedentes. "El contraste es particularmente fuerte con la segunda revolución industrial que ha [modificado en profundidad] los modos de vida y la economía" (p.98). La tercera revolución se ha iniciado con la aparición de los ordenadores en los años sesenta del pasado siglo y ha proseguido con Internet y los teléfonos inteligentes. "A pesar de que el coste de las innovaciones sea cada vez más elevado, el crecimiento de la economía y del empleo que desemboca de él es limitado" (p.98). Dado que buena parte de los contenidos son gratuitos, crean pocos empleos en comparación con aquellos destruidos (p.99). "Según Gordon, el crecimiento débil que conocemos señala el agotamiento de los beneficios de esta tercera revolución. Las nuevas tecnologías, llegadas a madurez, habrían acabado de difundirse en la economía" (p.99). Observando la evolución del mercado laboral norteamericano durante los años 2000, Paul Beaudry, David Green y Benjamin Sand (2016) comparten esta conclusión (p.99).

Por último, el autor constata que la última crisis económica ha demostrado que "las instituciones [que regulan el] mercado laboral no moderan solamente la polarización, sino que determinan también de qué manera el empleo responde al ciclo económico" (p.100). De hecho, una parte de la diferencia entre los países europeos se explica por la manera según la cual estas instituciones internacionales han condicionado la respuesta de las instituciones a los choques de la crisis. Mientras que ciertas entidades han frenado y limitado las destrucciones de empleo, otras han conducido a un desempleo elevado (p.101). En Francia, las administraciones públicas han incentivado las empresas a utilizar el margen extensivo, es decir a disminuir el número total de empleos, "lo que implica despedir o no renovar los interinos y los contratos temporales" (p.101). Esta situación se ha compaginado con una estabilidad e incluso con un aumento salarial (p.103). Inspiradas en el éxito alemán y nórdico, "las organizaciones internacionales, como el FMI y el OCDE, preconizan reformar las instituciones [que regulan el mercado laboral] a fin de incentivar las empresas a privilegiar el margen intensivo, [es decir a disminuir el salario horario o el número de horas trabajadas para proteger la relación contractual] cuando la coyuntura se invierte" (p.103).

Al término de la lectura del libro *Les nouvelles inégalités du travail* es necesario reconocer el perfecto dominio del que hace gala el autor de la producción científica más actual y planetaria sobre el mercado laboral, aunque sea un especialista de la recomposición del mercado laboral en Francia. Lo hace a través de una argumentación rigurosa y de una exposición clara, favorecida por el uso de numerosos gráficos. En ese sentido, a pesar de la densidad del libro, la lectura es propiciada por el carácter articulado del pensamiento y la fluidez del estilo. No en vano, y de cara a matizar la valoración positiva que merece esta obra, se echa en falta una propuesta personal del autor ante el reto que representa la polarización creciente del mercado

laboral, ya que se conforma con dar a conocer las diferentes investigaciones realizadas, tanto en Europa como en Estados Unidos, sin posicionarse sobre ellas.

BIBLIOGRAFÍA

Ast, D. (2014): "En 30 ans, forte progression de l'emploi dans les métiers qualifiés et dans certains métiers peu qualifiés de services", *Dares Analyses*, nº28.

Autor, D., Katz, L. y Krueger, A. (1998): "Computing inequality: Have Computers Changed the Labor Market?", *Quarterly Journal of Economics*, nº113 (4), pp.1169-1213.

Beaudry, P., Green, D. y Sand, B. (2016): "The Great Reversal in the Demand for Skill and Cognitive Tasks", *Journal of Labor Economics*, nº34 (S1), pp.199-247.

Benedikt Frey, C. y Osborne, M. (2015): *Technology and Work: The Future of Innovation and Employment*. Oxford: Oxford Martin School.

Congressional budget office (2014): *The Effects of the Minimum Wage Increase on Employment and Family Income*, febrero de 2014.

Goarant, C. y Muller, L. (2011): "Les effets des hausses du Smic sur les salaires mensuels dans les entreprises de 10 salariés ou plus de 2006 à 2009", Insee, *Emploi et salaire*.

Goos, M., Manning, A. y Solomons, A. (2014): "Explaining Job Polarization: Routine-biased Technological Change and Offshoring", *American Economic Review*, nº104 (8), pp.2509-2526.

Goux, D. y Maurin, E. (2000): "The Decline in Demand for Unskilled Labor: An Empirical Analysis Method and its Application to France", *Review of Economics and Statistics*, nº82 (4), pp.596-607.

Gordon, R. (2012): "Is US Economic Growth Over? Faltering Innovation Confronts the Six Headwinds", *NBER Working Paper*, nº18315.

Lee, D. (1999): "Wage Inequality in the United States during the 1980s: Rising Dispersion or Falling Minimum Wage?", *Quarterly Journal of Economics*, nº114 (3), pp.977-1023.

Maurin, E. y Thesmar, D. (2004): "Changes in the Functional Structure of Firms and the Demand for Skill", *Journal of Labor Economics*, nº22 (3), pp.639-664.

Spitz-Oener, A. (2006): "Technical Change, Job Tasks, and Rising Educational Demands: Looking Outside the Wage Structure", *Journal of Labor Economics*, nº24 (2), pp.235-270.