



Precariedad laboral de los jóvenes y segmentación por la edad en Rhône-Alpes : análisis global de las condiciones de empleo y estudio específico los principales sectores terciarios

Irune López-Pérez, Jon Bernat Zubiri-Rey

► To cite this version:

Irune López-Pérez, Jon Bernat Zubiri-Rey. Precariedad laboral de los jóvenes y segmentación por la edad en Rhône-Alpes : análisis global de las condiciones de empleo y estudio específico los principales sectores terciarios. XIII Jornadas de Economía crítica, "Los costes de la crisis, alternativas en construcción", Asociación de economía crítica, Feb 2012, Séville, Francia. halshs-00719750v1

HAL Id: halshs-00719750

<https://shs.hal.science/halshs-00719750v1>

Submitted on 20 Jul 2012 (v1), last revised 23 Jul 2012 (v2)

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

XIII Jornadas de Economía Crítica, “Los costes de la crisis,
alternativas en construcción”
Sevilla, 9-11 de febrero 2012

Precariedad laboral de los jóvenes y segmentación por la edad en Rhône-Alpes

**Análisis global de las condiciones de empleo y estudio específico los
principales sectores terciarios**

Irune LÓPEZ PÉREZ y Jon Bernat ZUBIRI REY

Comunicación en el Área de Economía Laboral

Resumen

El periodo neoliberal ha supuesto una regresión en la distribución de excedentes de la economía mercantil. Este proceso se da a escala global y entre clases sociales en cada ámbito localizado, generando una creciente segmentación sociolaboral que se reimpulsa a partir de mediados de los 90 mediante nuevas regulaciones y diversos formatos sectoriales de precarización laboral. La región francesa de Rhône-Alpes¹ va terciarizando su economía apostando principalmente por la hostelería, los servicios operativos, el comercio, la asesoría y consultoría y la salud y acción social.

El objetivo de esta comunicación es presentar algunos de los resultados de una tesis doctoral en proceso de finalización, mediante una aproximación empírica a las condiciones de empleo en algunos sectores de la economía regional. Para ello analizaremos bases de datos administrativas sobre los asalariados y utilizaremos técnicas sencillas de estadística descriptiva, declinando los diferentes sectores con las variables poblacionales centrales de la edad y el sexo. El análisis de la evolución de los salarios hora y la estabilidad en empleo en 1999 y 2007 nos muestra una importante precarización de las relaciones laborales, lo que refuerza la *segmentación por la edad*, entendida como desigual incidencia según los grupos de edad de la caída global de las remuneraciones y la inestabilidad del empleo asalariado. La peor parte de esta evolución recae en los jóvenes y, en algunos sectores, en los trabajadores de más de 50 años, sin por eso desaparecer la más estructural segmentación por el sexo. Ahondar en el estudio de la fractura entre generaciones, no impide analizar también el proceso de pérdida total de expectativas de incrementos salariales y de consolidación de una carrera profesional estable para segmentos importantes de trabajadores de los sectores terciarios emergentes. Con esto último – metodológica y estadísticamente más complicado – complementaremos nuestro análisis segmentacionista de los ecosistemas laborales rhônalpinos.

Palabras clave: Precariedad, segmentación por edad, jóvenes, empleo asalariado, sectores terciarios

¹Lyon y Grenoble son los polos urbanos centrales de esta región limítrofe con Ginebra y con el norte de Italia.

Résumé

Le cycle néolibéral du capitalisme a créé une régression dans le partage d'excédents de l'économie marchande. Ce processus est observé à l'échelle globale et au sein des classes sociales dans chaque contexte localisé, en produisant une segmentation socioprofessionnelle croissante qui se renforce par des nouvelles régulations et par des modalités diverses de précarisation de l'emploi selon le secteur après la sortie de la crise du début des années 90. Dans l'économie de la région Rhône-Alpes nous observons une tertiairisation croissante qui implique une spécialisation dans l'hôtellerie-restauration, les services opérationnels, le commerce, l'assistance et consultant et la santé-action sociale.

L'objectif de cette communication est de montrer des résultats partiels d'une thèse doctorale que nous sommes en train de finir, en se servant des données pour mesurer empiriquement les conditions d'emploi de certains secteurs de l'économie rhônalpine. Nous allons analyser la *Déclaration Annuelle des Données Sociales* pour montrer l'évolution des rémunérations horaires nettes et de la stabilité dans l'emploi des salarié-e-s entre 1999 et 2007 par des techniques en statistique descriptive. Cette observation nous permet de valider une forte précarisation globale des conditions d'emploi et une segmentation par l'âge renforcée, en entendant celle-ci comme une incidence inégale selon les groupes d'âge de cette chute des rémunérations et de la stabilité de la population salariée. La partie la plus précarisée de cette population se trouve chez les jeunes et, dans certains secteurs, chez les employé-e-s de plus de 50 ans, en prenant en compte que la segmentation structurale par le sexe ne diminue pas dans une bonne partie de cas. L'approfondissement de l'étude de la fracture générationnelle n'empêche pas aussi d'observer une inexistence des expectatives de carrières salariales pour une bonne partie des personnes employées dans les secteurs tertiaires émergents, ce qui se complémente dans notre analyse des écosystèmes professionnels rhônalpins.

Mot clés : Précarité, segmentation par l'âge, jeunes, emploi salarié, secteurs tertiaires

Índice de contenido

Introducción	5
1- Precariedad laboral de los jóvenes y segmentación por la edad: Metodologías de análisis y categorías de estudio	7
1.1. Renovación del marco metodológico segmentacionista	7
1.2. Factores internos y externos que inciden en la precariedad y la segmentación	8
1.3. La inestabilidad en el empleo, un aspecto específico de la precariedad laboral que afecta más a las personas jóvenes	9
1.4. Segmentación por la edad y precariedad laboral de los jóvenes en su entrada al mundo laboral.....	11
2- La economía de Rhône-Alpes y análisis de las condiciones globales de empleo	13
Introducción metodológica.....	13
2.1 – Evolución macroeconómica del empleo y el paro en los datos oficiales	15
2.2 – Análisis de las condiciones de empleo para el conjunto de asalariados de la región en 1999 y 2007	19
3 – Estudios sectoriales terciarios: Hoteles y Restaurantes ; Servicios operativos ; Comercio ; Consultoría y Asesoría ; Salud y Acción social	29
3.1. Hoteles y Restaurantes	29
3.2. Servicios operativos	34
3.3. Comercio	38
3.4 Consultoría y Asesoría	41
3.5. Salud y Acción social	45
Conclusiones en construcción.....	49
Bibliografía	54

Introducción

Las **clases trabajadoras rhônalpinas**, y en general europeas, trabajan **cada vez más en nuevos sectores terciarios fraccionados, con mayores componentes inmateriales, cognitivos y relacionales en la prestación de servicios intensivos en mano de obra y conocimiento** (Boutang et al., 2004 ; Negri y Hardt, 2002 ; Bifo, 2003). Este modelo, que las directrices europeas llaman *economía del conocimiento* (Objetivos de Lisboa) y que estos autores mencionados teorizan como *capitalismo cognitivo*, implica una dispersión de los centros de producción, en lo que otros han considerado **distritos sociales**, entendidos como tejidos productivos urbanos dónde los ámbitos de generación de valor se expanden en los espacios, tiempos y relaciones de diversa índole (**Albarracín, 2003**). Esta economía de los servicios, de la externalización de actividades y de contractualización empresarial creciente de las prestaciones laborales (trabajo autónomo, autoempleo, emprendedores...) requiere de una renovación de los modelos de estudio en economía y sociología del trabajo que escape a las intenciones de esta comunicación y de la tesis doctoral que la sustenta.

El modelo económico capitalista tiende, dados los imperativos de la competencia mercantil, a una creciente fragmentación entre segmentos de las clases trabajadoras y entre territorios con pautas diversas de especialización en el marco de la globalización. En Rhône-Alpes, cómo en muchas otras regiones europeas, proliferan nuevos marcos de las relaciones laborales, fruto de la creciente importancia de diversas actividades emergentes. A partir de los 90, la precariedad en las condiciones de trabajo y una creciente heterogeneidad en las normas de regulación del empleo, refuerzan las desigualdades entre las ramas tradicionales de actividad y los sectores terciarios que van ganando importancia en la generación de rentas y puestos de trabajo. Esto impone la necesidad de generar nuevos marcos analíticos para entender las cambiantes pautas de la segmentación en cada caso específico.

Con este objetivo la presente comunicación empezará en la primera parte con una breve aproximación metodológica a los análisis segmentacionistas de la cuestión laboral, delimitando algunos conceptos y proponiendo un marco de análisis de los factores que inciden en la degradación de las condiciones de empleo que afectan primordialmente a las personas jóvenes. En la segunda parte haremos una aproximación global a las condiciones de empleo en la región francesa de Rhône-Alpes, movilizando algunos indicadores oficiales contrastados con nuestra base de datos de las personas empleadas, centrándonos en las variables poblacionales de la edad y el sexo y con una

primera declinación por sectores de actividad. En la tercera y última parte haremos un estudio detallado en base a estas mismas variables de los sectores terciarios que generan una gran parte del incremento del empleo en la región, observando las pautas de segmentación por la edad y de precarización creciente de las condiciones de empleo de las personas jóvenes. Terminaremos con unas conclusiones que validen la utilidad del marco metodológico segmentacionista para nuestro objeto de estudio.

1- Precariedad laboral de los jóvenes y segmentación por la edad: Metodologías de análisis y categorías de estudio

1.1. Renovación del marco metodológico segmentacionista

Uno de los máximos referentes de la escuela segmentacionista en Europa, François Michon (2007), considera que las **revueltas de los suburbios de noviembre de 2005** y las multitudinarias **movilizaciones contra el Contrato Primer Empleo y la Precariedad en la primavera de 2006** en su país (ambos con los jóvenes como actores principales), generan un **marco propicio para la renovación de los debates sociolaborales sobre la precariedad y la segmentación**. Este esfuerzo analítico sobre los procesos de segmentación que el capitalismo genera se ha puesto de actualidad mediante las luchas de los propios sectores juveniles, y requiere de una **renovación de parte de investigadores y analistas para dar la centralidad que merece a estos segmentos entrantes en el mundo del trabajo** cuyas condiciones tanto se han precarizado los últimos años. Este proceso ha sido mencionado, pero en pocas ocasiones ha supuesto una renovación metodológica de los estudios sociolaborales, al tiempo que ha sido ninguneado en las políticas gubernamentales y en la acción de los sindicatos, cuya función social debería ser defender a todos los trabajadores, especialmente los más precarios.

Heloise Petite (2004, 2006) propone esta renovación de los análisis socioeconómicos segmentacionistas (en Europa agrupada en el *International Working Party in Labour Market Segmentation*), tratando de superar las **limitaciones del modelo inicial de dualización de Piore** (1973), adaptado al caso específico de las condiciones de los mercados de trabajo estadounidenses en los 70, que este autor consideraba divididos en dos categorías claramente diferenciadas de *mercados internos* y *mercados externos*. Este mismo autor rompe en los años 80 con su concepción dualista del mercado laboral, para considerar la existencia de nuevos segmentos y de una lógica de producción flexible que afecta al conjunto de la economía (con diferencias entre las grandes empresas centrales y las pequeñas empresas, más desestabilizadas por las lógicas de externalización y de subcontratación). Petite propone **nuevas metodologías dinámicas de análisis para entender el uso creciente de las diversas formas de flexibilidad** (Recio, 1997) **que generan una precariedad cada vez más extendida**, empleos inestables y crecientes desigualdades retributivas entre grupos y clases sociales.

Florence Lefresne (2002, 2006) apunta al desempleo de masas, las transformaciones de las condiciones de empleo y la domesticación de los conflictos sociales (cada vez menos directos, más mediados, y menos abiertos, más concentrados) como procesos interrelacionados que imponen nuevos análisis segmentacionistas que den un marco explicativo acorde a las situaciones emergentes, con especial atención a **los jóvenes que son “la avanzadilla de estas transformaciones”**. Por tanto hay que volver sobre los hechos observados en las relaciones laborales y tratar de entenderlos en conexión con los procesos económicos, políticos y sociales en que se desenvuelven.

1.2. Factores internos y externos que inciden en la precariedad y la segmentación

A pesar de que un análisis más exhaustivo de las variables socioeconómicas que acompañan la evolución de las condiciones de empleo quede fuera por ahora de nuestra presentación de resultados empíricos, es necesario hacer una reflexión sobre los factores que impulsan las mutaciones observadas. Para **Albert Recio (2001)** los análisis laborales deberían articularse en tres planos de factores que inciden en los procesos estudiados. Por un lado están los **factores internos al ámbito de la empresa y sus formas de organización**, dónde las crecientes prácticas de externalización y sub-contratación, flexibilidad e individualización del trabajo inciden directamente en la capacidad negociadora de las personas asalariadas para diferentes estratos y posiciones en la jerarquía empresarial. También están los **factores externos, macroeconómicos**, tales como la financiarización global de la economía, la liberación impulsada en la Unión Europea, la decadencia del sector público, la desregulación laboral y otros. Finalmente se trataría de observar un tercer grupo de **“factores extra-sistémicos”** que también tienen una incidencia directa en el empleo, tales como el envejecimiento de la población, las mutaciones del modelo de familia y la externalización y mercantilización creciente de las actividades de cuidados, el auge del capitalismo verde y otros.

Jill Rubery (2006) hace incapié en el segundo grupo de factores, los macroeconómicos, apuntando a las **regulaciones del trabajo y el empleo y a la emergencia de los sectores terciarios** como las principales fuentes de mutación de las relaciones laborales. Desde esta perspectiva, los cambiantes marcos institucionales y la evolución de las ramas de actividad en los que se contractualiza el empleo serían los principales factores explicativos de la creciente precariedad de los jóvenes, con un declive de sus salarios y una fuerte desestabilización en sus pautas de entrada al mundo laboral.

Por contra, **Jérôme Gauthié (2002 ; 2004)** centra su análisis en los factores internos a la empresa, dando una centralidad a la cuestiones de los grupos de edad que a su entender se determina principalmente en un plano microeconómico. Para este autor los *Mercados Internos de Trabajo* (Doeringer y Piore, 1971) suponen una subvención implícita en el seno de la empresa entre las diferentes generaciones (con diferentes niveles de cualificación y de las capacidades de los trabajadores). Este fenómeno está ligado al hecho de que el nivel de remuneración de los asalariados no está relacionado individualmente con lo que se conoce como su cualificación específica. Según este autor **existía en épocas precedentes un acuerdo implícito que permitía a los más jóvenes (en periodo de aprendizaje) y a los de mayor edad (con capacidades productivas reducidas) tener salarios superiores a su productividad**, gracias a los trabajadores adultos de edad media. La **desestabilización de los Mercados Internos de Trabajo por el declive del papel de las cualificaciones específicas** (que han perdido su importancia a causa de los cambios técnicos), el **desmantelamiento de las subvenciones implícitas** y la sustitución de los asalariados de mayor edad por jóvenes cualificados con una remuneración más baja² abren la puerta a un **nuevo modelo**, basado asimismo en modelos segmentacionistas, que muestra una **desigualdad creciente entre los jóvenes y los trabajadores de mayor edad, por una parte, y los trabajadores adultos de edad media, por otra**.

1.3. La inestabilidad en el empleo, un aspecto específico de la precariedad laboral que afecta más a las personas jóvenes

Más allá de la cuestión retributiva, **Christophe Ramaux (2006)** considera que desestabilización de las relaciones de empleo, además de algunos factores estructurales inalterables, es fruto de **cuatro tendencias**: incremento del **ritmo innovador de muchas empresas y el recorte del ciclo de vida de los productos** que esto genera; la proliferación de unas Tecnologías de la Información y de la Comunicación (**TIC**) que implican la valorización de nuevas **competencias de los trabajadores menos específicas** y, por tanto, más fácilmente transferibles; la **terciarización** o emergencia de una economía de servicios, anteriormente indicada, como fenómeno que reduce las necesidades de capital fijo en las empresas, teniendo como contrapartida una mayor sensibilidad de estos sectores a la irregularidad de la demanda; y, por último, la también ya mencionada **financiarización**, que distancia las relaciones económicas -con sus intereses contrapuestos y orientaciones diversas posibles- de los marcos de toma de las decisiones más relevantes, que quedan externalizadas en manos de esferas financieras que responden a sus propias lógicas y criterios. El mismo autor nos

² El origen de estos cambios se encuentra en una ruptura del equilibrio demográfico que permitía esta antigua versión de los MIT, como afirma Germe (2003).

presenta algunas buenas razones para que este modelo económico terciario indujera una mayor estabilidad en el empleo. Esta dicotomía entre factores que favorecen la desestabilización y aquéllos que podrían implicar su contención, nos conduce a entender todo este proceso de precarización de las relaciones sociolaborales, como fruto de las decisiones de los agentes económicos y sociales y en ningún caso cómo las situaciones de equilibrio de mercado que nos proponen los modelos clásicos dominantes.

En la misma línea de debate sobre los factores internos y externos a la empresa en la construcción de las mutaciones laborales el ***Consejo de Empleo, Rentas y Cohesión Social (CERC, 2005)*** considera la **inseguridad creciente en el empleo** para todos los grupos sociales y territorios, una consecuencia de **tres factores en interrelación**, los cuáles tendrían las declinaciones que sigue en el estudio de la precariedad laboral de los jóvenes. Por un lado está la **situación macroeconómica y sus repercusiones sobre la producción**. Los jóvenes corren mucho más riesgo de despido que los adultos y, para aquellos y aquellas que no tienen un empleo, las posibilidades de contratación disminuyen enormemente en los periodos de depresión y el riesgo de “desclasamiento” (Lefresne, 2003) y de degradación de las condiciones de contratación se generaliza. En segundo lugar están las **políticas de empleo y la protección social**, con normativas que permiten una contratación cada vez más precaria de los jóvenes (formas atípicas de empleo), dada la desregulación creciente de las formas de empleo temporal (contratos temporales, de prácticas, de formación, de alternancia...). Por último estarían los **modelos de gestión empresarial y sus pautas de contratación**, hoy en día cada vez más individualizados y, por tanto, fuertemente segmentados entre sectores y empresas y dentro de cada propia empresa por categorías y grupos de edad que ocupan lugares diferentes en unas relaciones jerárquicas cada vez más complejas y difusas.

Todos estos factores globales o territorializados, macro o microeconómicos, socioculturales y otros, deberían ser tenidos en cuenta a la hora de realizar estudios sectoriales cómo los que llevamos a cabo en la tercera parte de esta comunicación, así como la conexión de las tendencias socioeconómicas cómo fuente generadora de las condiciones de empleo observadas. A pesar de esta limitación para un análisis global de las condiciones de empleo ateniéndose a las causas de la creciente precarización y segmentación por la edad, seguiremos contextualizando nuestro objeto de estudio antes de dar paso al análisis empírico de los apartados posteriores.

1.4. Segmentación por la edad y precariedad laboral de los jóvenes en su entrada al mundo laboral

Las nuevas formas atípicas de empleo mencionadas (contratos temporales y otros, jornada parcial forzada, trabajos autónomos dependientes) y su mayor incidencia sobre la población joven se suman a sus mayores índices de desempleo, degradando el inicio de la vida laboral de segmentos importantes de la población asalariada³. Por otra parte, los fenómenos de prejubilación, paro y movilidad crecientes perjudican a los trabajadores de mayor edad, que se constituyen como el segundo sector damnificado en la evolución regresiva de las pautas de segmentación⁴.

En este contexto, es posible señalar una intensificación de la segmentación por la edad en los parámetros de entrada al mundo laboral, que supone una degradación de las condiciones de empleo y una desestabilización crecientes de los climas de trabajo en que se desenvuelven las personas jóvenes. **Yannick Fondeur (1999)** constata que Francia es el **país europeo con el índice de escolarización más elevado** para las diferentes franjas de edad entre 15 y 25 años (88% para la franja de 15-19 y 34% para la de 20-24), teniendo sin embargo los jóvenes de 25-29 años una presencia más débil en el sistema educativo (de un 4%)⁵. **Florence Lefresne (1999)** señala este fenómeno como el factor principal que contextualiza el inicio de la etapa profesional de los jóvenes que salen del sistema educativo, confrontados a **tres limitaciones principales en su acceso al mundo laboral**:

- El **retraso en la salida del sistema educativo y el aumento del nivel de formación** de los trabajadores que acceden al mundo laboral no impide la intensificación creciente de una tendencia al *déclassement* (inadecuación cualificación/puesto).
- **Nuevas estrategias de contratación y gestión** de la mano de obra, con un arraigo sectorial fuerte, juegan un papel esencial en el mundo laboral de los jóvenes (polarización sobre determinadas categorías profesionales, con diferencias notables según el sexo).
- Las **políticas públicas de empleo** permiten y favorecen el cambio de las normas de empleo de los jóvenes (empleo-ayuda, desregulación de la contratación a través de CDD, prácticas y contratos precarios).

³ Ver los trabajos de seguimiento longitudinal de los jóvenes que abandonan el sistema educativo en un año concreto, fundados en las « Encuestas Generación » del *Centre d'Études et Recherches sur l'Emploi et les Qualifications (CEREQ)*: <http://www.cereq.fr/>. Para una aproximación a estas técnicas longitudinales de análisis de trayectorias ver Zubiri Rey (2008)

⁴ En esta comunicación vamos a centrarnos mayormente en la problemática afecta a la población joven. Para ver de qué forma incide también en el empleo y la formación de los mayores de 55 años (Abattu y Lamotte, 2005).

⁵ Esto nos lleva a un índice de empleo para los jóvenes de 15-24 años del 31,2%, frente a una media de la Europa de los 15 de más del 40% (OCDE-2007).

Estos nuevos parámetros de entrada en la vida activa conducen a desigualdades crecientes entre los diferentes grupos de edad, tanto desde un punto de vista estático como dinámico, dando lugar a una pautas de segmentación por la edad, con diferencias notables entre sectores de actividad, tal y cómo observaremos para la región Rhône-Alpes en los siguientes apartados de esta comunicación.

2- La economía de Rhône-Alpes y análisis de las condiciones globales de empleo

Introducción metodológica

El primer comentario metodológico previo a la presentación de nuestros resultados debe hacer hincapié en los límites y las potencialidades de nuestra base de datos y nuestra metodología analítica. La primera etapa de realización de esta tesis doctoral se proyectaba sobre el uso de una base más exhaustiva y longitudinal de la misma fuente de datos provenientes de la *Déclaration Annuelle des Données Sociales* (DADS). Esta base longitudinal, realizada por el instituto oficial de estadística y estudios económicos de Francia (INSEE), permite la observación del conjunto de personas asalariadas a lo largo de un año desde 1976 hasta el 2007. Estos registros vienen acompañados de un número identificador de la persona asalariada y otro de la empresa empleadora. Estas variables hubiesen permitido un análisis de trayectorias laborales que observara los efectos de atrapamiento en situaciones de empleo precarias o los periodos en los que cada trabajador no ha tenido ningún contrato asalariado, mayormente por encontrarse en paro o inactividad, aunque en otros casos hubiera sido por su entrada en otras formas jurídicas de trabajo autónomo o empresarial. También se hubiera podido realizar estudios sectoriales con especial atención a la composición empresarial de cada rama de actividad en la región, comparando las situaciones de empleo en sectores oligopólicos, con un número pequeño de empresas dominantes, con otros dónde un número mayor de pequeñas y medianas empresas intervienen como empleadores heterogéneos de las asalariadas para una misma rama de actividad.

Sin embargo, los resultados empíricos de esta comunicación se basan en la metodología de una tesis doctoral para un análisis regional de las condiciones de empleo y de la segmentación por la edad, utilizando una base de datos más simplificada y anonimizada, sin posibilidad de identificación de personas y empresas a lo largo del tiempo. Para ello utilizamos el fichero « salaires » de la *Déclaration Annuelle des Données Sociales* (DADS) – Declaración Anual de Datos Sociales –, que contiene un registro administrativo (de obligado cumplimiento para todas las empresas⁶) con 1/25 y 1/12 del conjunto de asalariados en los años 1999 y 2007, respectivamente. Podemos observar

⁶ Las actividades fuera del territorio continental de Francia están exentas de realizar esta declaración (Departamentos de Ultra-Mar). Los organismos del Estado, la agricultura-silvicultura y los servicios domésticos sin intermediarios están también exentos de realizar la DADS. Así mismo toda actividad *gre à gre* (el empleador es una persona particular que contrata directamente a la persona asalariada) queda fuera de este registro, lo cuál supone un sesgo principalmente en la rama de actividad de los servicios a la persona y los cuidados.

informaciones sobre la persona – edad, sexo, lugar de residencia – y sobre su puesto de trabajo principal (el más cercano al 31 de diciembre, el de mayor duración), así como en lo relativo a la remuneración total del conjunto de sus puestos de trabajo a lo largo del año. Cada línea de la base de datos muestra a una persona que ha tenido al menos un periodo de contratación en una empresa afincada en Francia. Nosotros hemos recortado la base de datos y estudiamos las personas asalariadas en empresas afincadas en Rhône-Alpes, sean o no estas personas residentes en la región. El análisis de los salarios hora del conjunto de puestos de trabajo de cada persona y las duraciones de sus contratos principales será llevado a cabo sobre las 193.402 personas presentes en nuestra base de datos en 2007 – los nacidos en el mes de noviembre ajustados aleatoriamente para resultar el 1/12 – y las 80.352 de 1999 – 1/25 ajustado –, qué son representativos del total de personas asalariadas en la región, 2.320.824 en 2007 y 2.008.800 en 1999. Nuestro análisis de las condiciones de empleo y de la segmentación por la edad esta fundamentada en cinco indicadores descriptivos:

- Las **frecuencias** por edades y sexos del conjunto de personas empleadas en la economía de la región.
- Los **tramos salariales** nos permiten observar las frecuencias relativas a los diferentes niveles de remuneración horaria. No declinados por edad y con cuestiones relativas al sexo no mostradas en los gráficos pero tenidas en cuenta en su análisis posterior.
- El **salario hora mediano neto**, qué es la remuneración total recibida en su(s) puesto(s) de trabajo por la persona que se sitúa en el centro de la distribución dentro de su categoría de edad, sexo y sector. Es decir, la remuneración de la persona que tiene un salario hora mayor que el 50% de la población de su misma categoría y menor que el otro 50%.
- Los **salarios hora cuartil 1 y cuartil 3 netos**, que son, para cada grupo o categoría, la remuneración horaria del total de puestos de trabajo de la persona que percibe por hora menos que el 75% de la población de la muestra, primer cuartil, o menos que el 25% (más que el 75%) del conjunto de la categoría observada en cada caso, para el cuartil 3. Tanto los salarios horas medios como los cuartiles han sido corregidos según la **inflación** oficial registrada (incrementos del Índice de Precios al Consumo), siendo los datos de 1999 y 2007 presentados a precios constantes del 2007.
- La **tasa de estabilidad** muestra la parte de cada grupo o categoría que tiene al menos un mismo contrato vigente los 365 días del año, lo cuál denota una relación estable con la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo a lo largo de todo el año. Las personas cuyo contrato principal viene del periodo anterior pero se extingue a lo largo del año o que inicia un empleo durante el periodo observado y que lo mantiene al 31 de diciembre son consideradas, así como los

que tienen contratos formalizados y exentos en el mismo año, como empleadas inestables.

En los siguientes apartados de esta comunicación iremos declinando todos o varios de estos indicadores para el conjunto de la economía rhônalpina y para los sectores terciarios objeto de nuestro estudio, utilizando el tratamiento de datos definitivo de una tesis doctoral y en la misma línea de otros trabajos que venimos presentando en los últimos años (López-Pérez y Zubiri Rey, 2010a, 2010b). Previamente vamos a contextualizar el análisis de nuestra base de datos mediante otras fuentes estadísticas macroeconómicas, con la intención de dar estabilidad y contrastar nuestros resultados con la evolución de los indicadores oficiales de empleo y paro en la región.

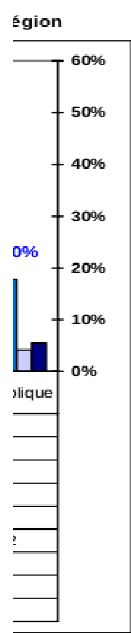
2.1 – Evolución macroeconómica del empleo y el paro en los datos oficiales

Rhône-Alpes es una de las regiones más dinámicas de Francia. Siendo la segunda en importancia económica y poblacional, después de la región parisina de Ile de France, sus niveles de producción y creación de empleo tienen una fuerte incidencia en la situación global del país, siendo sus resultados una referencia en el análisis de tendencias socio-económicas más generales (declive industrial, terciarización de la economía, internacionalización de las actividades...). Dejando a un lado un necesario análisis más profundo de la economía y de indicadores sociolaborales de la región, mostraremos simplemente **algunos datos extraídos de otros trabajos para remarcar el periodo de estudio como de crecimiento del volumen de empleo en unas pautas determinadas de especialización y de descenso del paro, lo cuál supone un marco estable para el análisis de la segmentación laboral** que supondrán el grueso de nuestros esfuerzos analíticos posteriores.

La economía rhônalpina se orienta mayormente a las ramas de actividad terciarias o de servicios, las cuáles han generado, en el año 2004, 130.400 empleos más que en 1999⁷. Como podemos ver en el siguiente gráfico, los sectores terciario suponen en 2005 el 52% de empleo, en una multiplicidad de actividades con condiciones laborales y marcos de regulación heterogéneos entre así. Estos sectores terciarios cuentan con una diferencia notable respecto a la industria, dada la menor incidencia de los *Mercados Internos de Trabajo* y una ausencia bastante generalizada de sindicatos en la construcción de las relaciones laborales de cada sector. En el gráfico se puede observar la zona de Grenoble (Isere) y el gran área urbana de Lyon (Rhône) cómo los polos principales de la región en la generación de empleo, siendo los sectores terciario los que predominan en estos departamentos

⁷ INSEE - Tableaux de l'économie Rhône-Alpes 2006/2007

(categoría administrativa francesa), a pesar de ser al mismo tiempo los polos principales de empleo industrial y de la función pública.



Fuente : Diagnostic CGT

En nuestro periodo de estudio (1999-2007) se puede observar un incremento general del volúmen del empleo en torno al 10%. Mientras el empleo industrial cae en un 7-8% las actividades terciarias pasan a aumentar su base asalariada en un 21%, lo que supone en términos absolutos el principal sector en auge durante este periodo. El incremento relativo de la construcción hasta el 2007, en un 26% respecto a 1999, queda reducido dada su menor incidencia absoluta, tal y como podía observarse en el gráfico precedente.

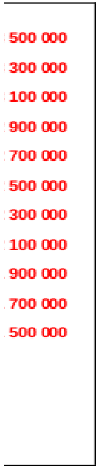


Por último, los descensos absolutos y relativos del paro también son un dato relevante para enmarcar nuestro análisis empírico de las condiciones de empelo. Cómo podemos ver en los siguientes gráficos, tanto la cantidad total de parados cómo la tasa de paro en la región Rhône-Alpes evolucionan de una forma bastante similar a la de Francia, formando una curvas que con algunas variaciones se presentan paralelas desde primeros de los 90. Con casi 290.000 parados al inicio de 1996 (salida de la crisis del 93-94), esta cantidad se va reduciendo hasta julio del 2001, momento en que se vuelve a dar un incremento de parados que acaba corrigiéndose para enero del 2008, momento dónde acaba la observación empírica de esta comunicación, en la cifra de 150.000 personas que buscan activamente empleo y que están dispuestos a aceptar un contrato que se les ofreciera

desde

2009).

brutes los Servicios
Públicos de
Empleo
(Zubiri Rey,



Source : Fuente: Diagnostic CGT

Las tasas de paro en Francia y Rhône-Alpes evolucionan de forma inversa a las del número total de parados, siendo en este caso nuestra serie un poco más corta. En primer lugar se observa que la tasa de paro rhônalpina es ligeramente menor que la francesa. También se observa que esta tasa alcanza el 11,7% en 1996 para reducirse después hasta llegar al 7% en 2001, momento en que vuelve a aumentar y que se espera volviera a reducirse posteriormente hasta el 2007, dada la tendencia global de descenso de la cantidad de periodos en este periodo.

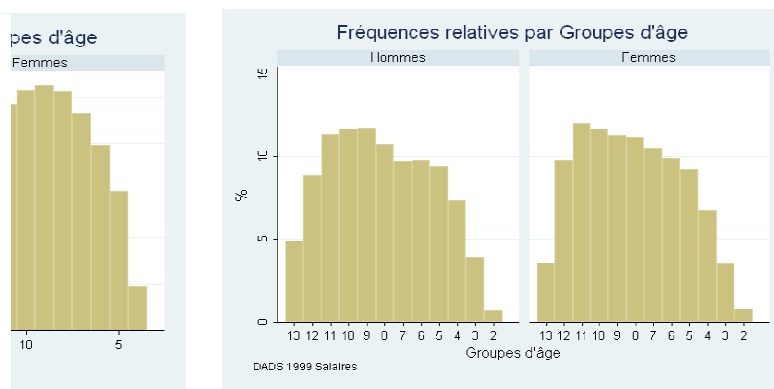


en el número de parados entre 1996 e inicio del 2008 y la **tendencia paralela de descenso de la tasa de paro en el mismo periodo, nos muestra un contexto que podría ser favorable a la creación de unas condiciones de empleo más igualitarias, menos segmentadas, y globalmente mejor retribuidas.** Por tanto en los siguientes dos apartados veremos un análisis empírico de las condiciones de empleo en este periodo de supuesta prosperidad económica, la cuál no se plasma en una mejora de las condiciones de vida de las clases asalariadas.

2.2 – Análisis de las condiciones de empleo para el conjunto de asalariados de la región en 1999 y 2007

Nuestra base de datos contiene los registros administrativos de una muestra representativa de las personas empleadas en la región en los dos periodos analizados. Una primera observación de las **FRECUENCIAS RELATIVAS** nos muestra una **evolución ascendente de la participación relativa de las mujeres al empleo global, pasando de un 43,13% de las personas asalariadas en 1999 a un 45,33% en 2007**. Las **193.402 personas presentes en nuestra base de datos en 2007** – los nacidos en el mes de noviembre ajustados aleatoriamente para resultar el 1/12 del total – y las 80.352 de 1999 – 1/25 ajustado –, son representativos del total de personas asalariadas en la región, **2.320.824 en 2007⁸** y 2.008.800 en 1999. Esto también nos muestra un crecimiento de la cantidad de personas empleadas en la región a lo largo de

nuestro periodo.

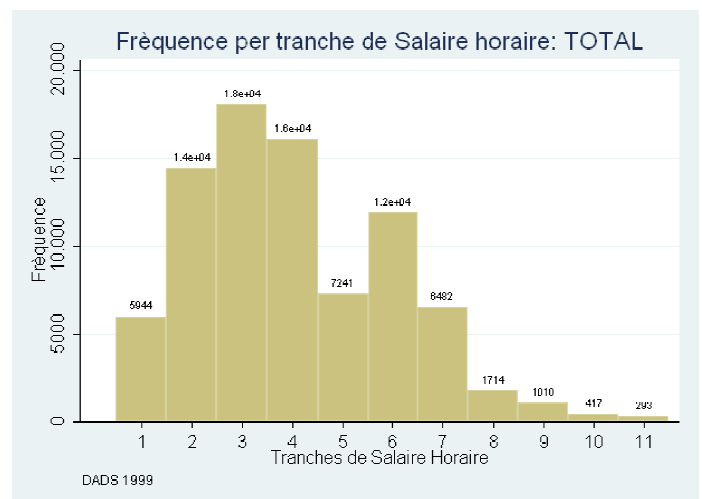
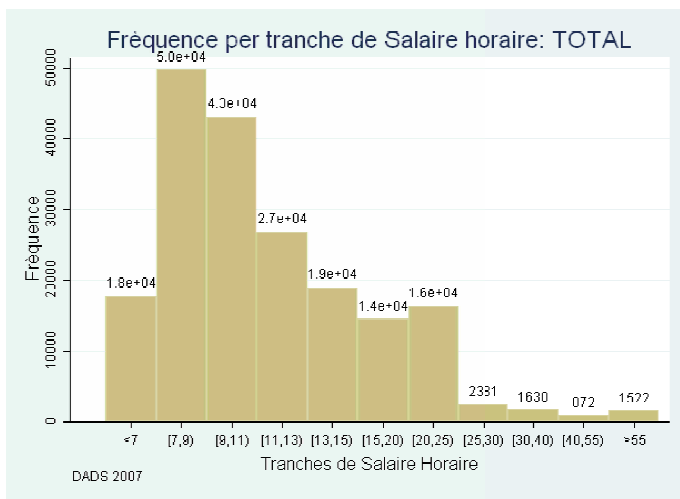


Observando la participación relativa de cada grupo de edad para hombres y mujeres también podemos concluir una serie de tendencias relevantes. La participación relativa de los jóvenes de 20-23 años en relación al conjunto de **hombres** aumenta en un punto porcentual, mientras se da una caída de casi dos puntos para los de 28-31 años. Siendo más moderadas las variaciones para el resto de los grupos de edad centrales, los **aumentos son también notables para los hombres de más 51 años, lo cuál nos muestra un retraso de la jubilación efectiva y un envejecimiento global de la clase asalariada masculina**. Con un menor aumento de la presencia relativa de las jóvenes de 20-23 años en relación al conjunto de **mujeres, las notables caídas de los grupos de edad entre 24-**

⁸Esta cifra contrastada con el Censo de datos sociales de la **PRAO para el año 2006**, nos muestra un volumen de empleo similar a nuestra base de datos. La PRAO registra para 2006 2.847.587 personas activas en Rhône-Alpes. Descontadas las personas en paro y las de los funcionarios públicos (no incluidas nuestras DADS), nos sitúa en **2.204.222 personas** (PRAO, 2010).

35 años nos mostraría una tendencia contraria a los supuestos de creciente inserción cada vez más igualitaria de las nuevas generaciones de mujeres en el trabajo asalariado. Por contra, en el caso de las de más de 43 años los aumentos de su presencia relativa al conjunto de mujeres son considerables, sobre todo para las senior de más de 51 años, en las que estos incrementos llegan a ser de casi dos puntos porcentuales en relación al conjunto de mujeres para las de 56-59 años.

Los **TRAMOS SALARIALES** nos dan la segunda tendencia del conjunto del empleo de la región que nos parece interesante remarcar en el periodo estudiado. La parte de la clase asalariada que percibe un salario neto de menos de 7 euros la hora pasa del 7,1% en 1999 a un 9,1% en 2007. Las personas empleadas que están en el tramo 7-9 euros pasa de 17,2% al 25,7%. Las que reciben entre 9-11 euros la hora permanecen estables en torno al 21,6-22,2% y las que tienen salarios de 11-13 euros ven su parte relativa al conjunto de la población asalariada reducirse del 19,2% en 1999 al 13,8% en 2007. Aumentan ligeramente las que cobran sueldos de 13-15 euros la hora hasta el 9,8% –8,58% en 1999– y disminuye notablemente la presencia de las de 15-20 euros hasta 7,4% –desde el 14,2% que eran en 1999. Finalmente las personas que cobran entre 20-25 euros la hora pasan de ser el 10,3% al 8,43% y los que perciben por su empleo sumas por encima de 25 euros la hora se mantienen en porcentajes pequeños, con una ligera tendencia descendiente desde el 4% en 1999 a 3,3% en 2007.



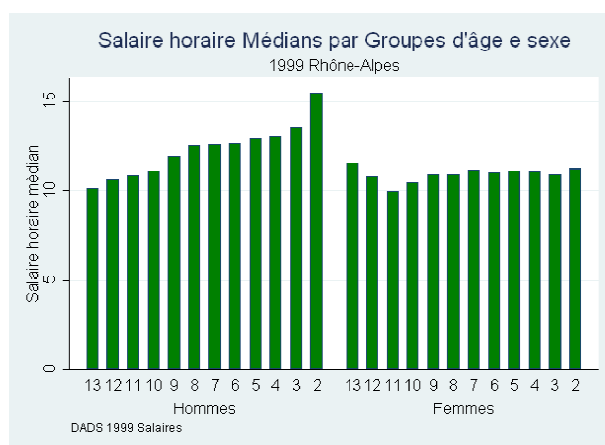
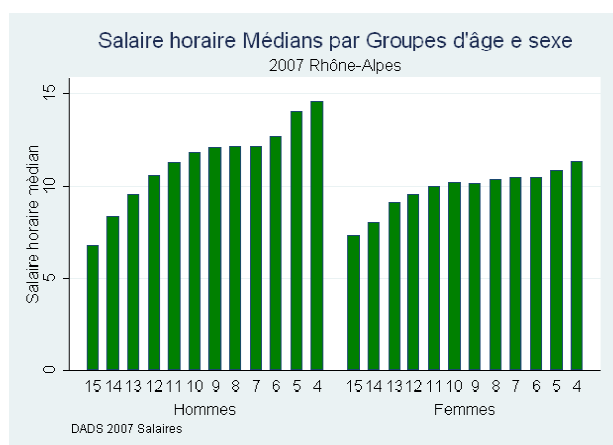
Esta evolución nos muestra un empobrecimiento general de los salarios en la región, con una mayor concentración de las clases asalariadas en los tramos de bajos salarios menores de 9 euros la hora – 809.148 personas - y un descenso de las personas que perciben sumas por encima de los 15 euros hora – del 27 al 16% del total.

Las diferencias según el sexo son notables en 2007, siendo además la evolución desde 1999 de incremento de la concentración de las mujeres en los tramos de bajos salarios. **“Sólo” el 29,2% de los hombres percibían en 2007 salarios hora inferiores a 9 euros, frente a un 41,7% de las mujeres en este tramo salarial.** Esta presencia muy desigual de hombres y mujeres en los grupos laborales que perciben bajo salario se acentúa desde 1999, año en el que el 20,1% de los hombres y el 29,9% de las mujeres percibían salarios por debajo de los 9 euros la hora. En el otro extremo de los tramos salariales, un 19,2% de los hombres perciben entre 13-20 euros la hora y un 15% a partir de esta cuantía. Las mujeres, por contra, tienen una presencia inferior en estos tramos de altos salarios, siendo respectivamente un 14,9% y un 7,8% de las mismas. Estos tramos reducen su presencia relativa en el conjunto de la población empleada en 2007, ya que en 1999 un 39% de los hombres y un 29,2% de las mujeres percibían salarios por encima de los 13 euros, siendo un 34,2% y un 22,7%, respectivamente, en el 2007. **Esto demuestra que hay un empobrecimiento de los salarios, más marcado para las mujeres que para los hombres en su presencia relativa en los tramos de bajos salarios. Aún así, la caída relativa de las personas empleadas por salarios mayores de 15 euros la hora, nos hace dejar de lado la posible hipótesis de incremento de polarización entre asalariadas a lo largo del periodo.** La única segmentación que se acentúa en una escala global es la que se da entre sexos y, como veremos a continuación, la que se da entre los grupos de edad.

Esta caída de las retribuciones netas de la población asalariada en la región Rhône-Alpes se distribuye de forma desigual, además de **por SEXOS, según los GRUPOS de EDAD** de las personas empleadas. Las caídas de los **SALARIOS por HORA MEDIANOS** netos entre 1999 y 2007 son mayores para las mujeres que para los hombres dentro de cada grupo de edad, a excepción de las personas empleadas de 16-19 años donde las mujeres tienen salarios ligeramente más altos. **Está creciente segmentación por el sexo dentro de cada grupo de edad que favorece a los**

hombres es moderada para las empleadas de 20-27 años – menor de 0,5 euros –, de 1-1,4 euros para las de 28-35 años, de 1,6-1,9 euros la hora para las de 36-51 años y de 2,2-3,2 euros para las personas asalariadas por encima de esta edad.

También son marcadamente superiores estos descensos para los hombres y mujeres jóvenes respecto al resto de **grupos de edad**, que tienen descensos salariales más moderados o incluso ligeros incrementos en algunos casos. Los **hombres** jóvenes de 16-23 años tienen caídas de 3,3 y 2,3 euros en sus salarios hora, mientras que en el resto de grupos de edad los descensos no sobrepasan los 0,9 euros, con la excepción de los menos jóvenes de 24-27 años dónde sus salarios hora medianos caen en 1,3 euros. Algo parecido pero con mayor intensidad sucede para las **mujeres**, dónde las jóvenes de 16-23 tienen caídas de 4,2 y 2,7 euros, mientras el resto tienen

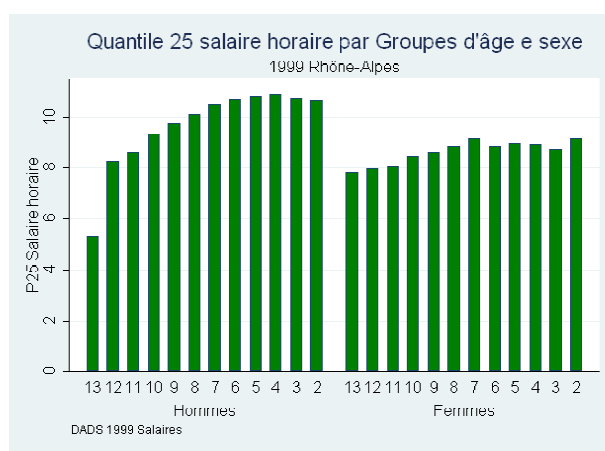
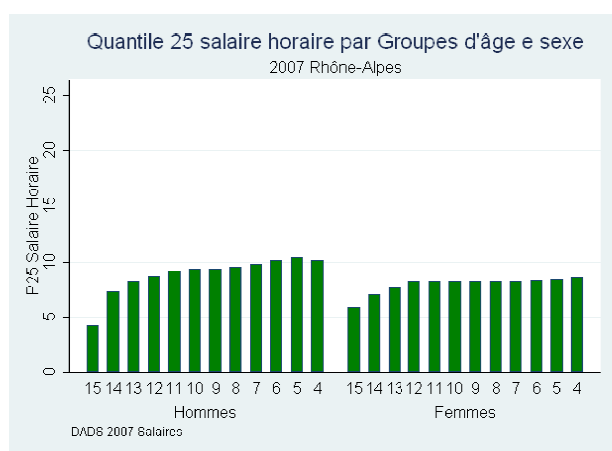


ligeras caídas que no sobrepasan los 1,1 euros.

Esta evolución de los salarios medianos incrementa la segmentación por la edad, dado al aumento de las desigualdades entre los grupos de edad entre 1999 y 2007, proceso que ahonda en las bajas remuneraciones con las que los hombres y mujeres jóvenes se insertan en el mundo del trabajo, en relación al conjunto de la población. En el caso de los hombres esta

tendencia tiene su contraparte en los aumentos salariales moderados de los empleados de 56-59 años. Las **perspectivas de una trayectoria salariales ascendentes** con la edad aumenta fruto de esta precarización de los jóvenes. Esta perspectiva de incremento del salario hora ya existía en 1999 para los hombres pero no para las mujeres, para las cuáles las retribuciones medianas eran bastante similares según los grupos de edad. Aún así ya hemos demostrado como los techos salariales de los salarios medianos en los grupos de edad intermedios y los senior no aumentan en este periodo.

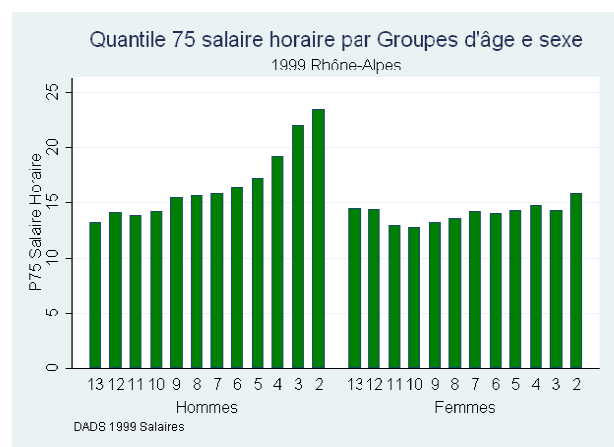
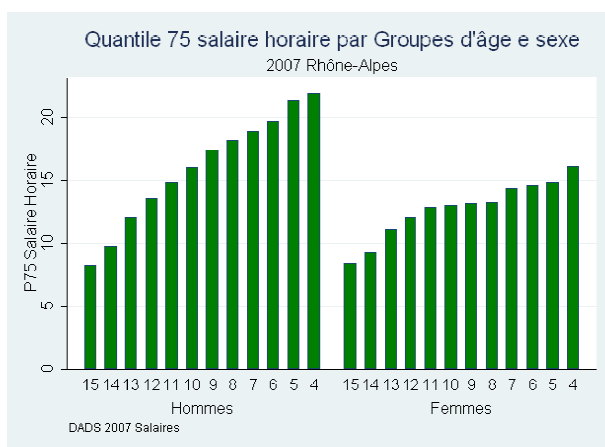
Esta tendencia de las medianas se reduce en el casos de los **cuartiles 1** para el caso de las mujeres y cambia de forma para los hombres. La **segmentación por el sexo dentro de cada grupo de edad se reduce ligeramente desde 1999**, siendo en 2007 de 0,2-0,9 euros entre los 20-35 años y de 1,1-1,3 entre 36-47 años y de 1,7-2,1 euros la hora para los grupos de mayor edad. Los hombres jóvenes de 16-23 años tienen caídas en sus salarios hora de 0,9 y 1 euro. Estas caídas sólo son mayores en el caso de los de 40-47 años, cuyos salario cuartil 1 caen en 1,2 euros. Las **diferencias entre grupos de edad son menores que en las medianas**. Las mujeres jóvenes de 16-23 años tienen caídas de 1,9 y 1 euro, mientras el resto de grupos de edad ven descender sus salarios hora en menor medida – entre 0,3-0,9 euros.



Esta evolución de los salarios hora del primer cuartil mantiene las pautas de segmentación por edad relativamente estables en el caso de los hombres y las refuerza ligeramente en el de las mujeres, dado los descensos un poco más marcados de los salarios de las jóvenes respecto al resto de mujeres. La cierta **perspectiva de trayectoria salarial ascendente con la edad** que

tenían los **hombres** en 1999 se reduce en 2007, dónde el salario aumenta durante la etapa juvenil pero no se incrementa más de 1 euros entre los 35 y los 60 años. Para el caso de las **mujeres** en 1999 había un incremento salarial hasta los 43 años, edad a partir de la cuál el salario hora cuartil 1 permanecía fijo en torno a 8,3 euros la hora. Esta perspectiva de incremento salarial de las primeras etapas laborales de las mujeres desaparece en 2007, dónde las remuneraciones no aumentan más de 0,6 euros entre los 27-59 años.

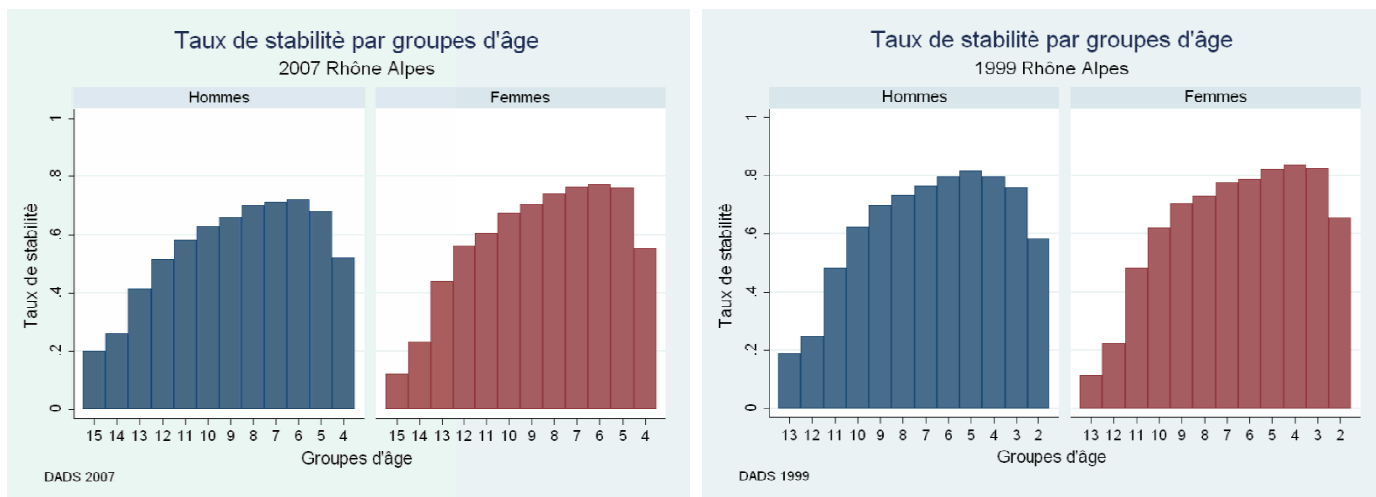
Las tendencias que menguaban respecto a las medianas en los primeros cuartiles se acentúan en los salarios hora de los **cuartiles 3**. La **segmentación por el sexo** se incrementa en 2007 respecto a 1999, dadas las **caídas salariales más acentuadas de las mujeres respecto a las de los hombres para todos los grupos de edad**. Estas diferencias en la variación salarial son moderadas en los grupos de edad entre 16-35 años. En el caso de los hombres los grupos de edad entre 36-55 años ven aumentar sus remuneraciones horarios a lo largo de este periodo, mientras las mujeres tienen descensos moderados de los salarios hora. Las mujeres senior de más de 55 años ven sus salarios aumentar ligeramente mientras los mismos grupos de edad de hombres tienen caídas de 0,7-1,5 euros, lo cuál hace que para esta franja de edad la segmentación por el sexo se había reducido en 2007 respecto a 1999. Por **grupos de edad** se ve en el caso de los **hombres** un fuerte descenso de los salarios hora de los jóvenes, de 5 euros para los de 16-19 años, de 4,4 para los de 20-23 años y de 1,8 euros para los de 24-27 años. Mientras los de 28-35 tienen variaciones prácticamente nulas los grupos de 36-55 años tienen ligeros aumentos en 2007 respecto a 1999. Los hombres de más de 60 años también ven caer sus salarios horas en 1,5 euros. En el caso de las **mujeres** los grupos de edad entre 16-27 años tienen caídas similares a las de los hombres, son superando las variaciones positivas o negativas del resto de grupos de



edad la cantidad de 1 euro.

Esta evolución de los terceros cuartiles salariales nos muestra un notable aumento de la segmentación por edad, más acusada en términos absolutos así como en su evolución para el caso de los hombres, que en ambos sexos se deriva de la fuerte caída de los salarios de las personas más jóvenes. Estas caídas aumentan las perspectivas de incremento salarial por la edad, siendo el techo de final de carrera – 22 euros para los hombres y 16 euros la hora para las mujeres – similares en el caso de las mujeres y un poco menores en el de los hombres. En el caso de los hombres se da en 2007 una curva de incrementos lineales que no se observaba en 1999, dónde las edades intermedias se encontraban con unos salarios relativamente estancados, con incrementos de menos de 1 euros entre los 32 y los 55 años. Para las mujeres la ausencia de perspectivas de incremento salarial con la edad era total en 1999 y en 2007 se observa una curva creciente, fruto como hemos dicho más del empobrecimiento de las jóvenes que de un aumento real de las retribuciones de los grupos de edad intermedios y senior.

Las tasas de **ESTABILIDAD en el EMPLEO** por grupos de edad y sexos son el otro aspecto objetivo dónde se puede observar una creciente precarización de las condiciones de trabajo de las personas asalariadas en la región a lo largo del periodo estudiado. Las bajísimas tasas de estabilidad de los jóvenes de 16-23 años se reducen por debajo de 1,5 puntos según subgrupos de edad y sexo, mientras que las mayores caídas de la parte de la población asalariada que mantiene una misma relación contractual estable a lo largo de todo el año se dan en los grupos de edad intermedios. También caben resaltar las bajas tasas de estabilidad de las personas empleadas de más de 60 años, cuya presencia relativa es creciente, llegando a casi el 2% de la población asalariada en el 2007 - 23.448 hombres y 20.268 mujeres.



Este descenso de la estabilidad en el empleo rebaja el recorte de las expectativas de optar a un contrato fijo pasado el periodo de la juventud. **En estas primeras etapas de la vida laboral, 4/5 de los hombres de 16-19 años y 3/4 de los de 20-23 años tienen contratos que no abarcan el conjunto del periodo. Esto sucede para más de 7/8 de las mujeres de 16-19 años y para más de 3/4 de las de 20-23 años.** Esto se da en cierta medida por el retraso de la edad de entrada plena en el mundo del trabajo asalariado (Fondeur, 1999; Lefresne, 1999), lo que hace que muchos jóvenes trabajen esporádicamente, alternando sus empleos con periodos de estudio, formación o paro voluntario. Aún así no cabe olvidar que en muchos casos también se incluyen en esta baja estabilidad los muchos casos de jóvenes que van encadenando contratos precarios y que trabajan a tiempo completo e ininterrumpidamente, siempre que los periodos de paro forzado no les impongan lo contrario.

Esta poca estabilidad del empleo de los jóvenes se ha sustentado históricamente en una supuesta expectativa de estabilización en el empleo tras unos primeros años de inestabilidad contractual ligada a un aprendizaje en el puesto de trabajo y un afianzamiento en las redes laborales de cada sector. **El hecho de que en un periodo tan corto la estabilidad haya caído a pesar del crecimiento económico, el aumento del empleo y el descenso del paro, se puede declinar dada**

la incidencia que esta inestabilidad tiene según los diferentes grupos de edad. Esta caída de un indicador objetivo, debe ser observada teniendo en cuenta el sesgo estadístico que supone el retraso de la entrada en el mundo del trabajo de los jóvenes, haciendo que una parte de los contratos considerados inestables sean simplemente contratos iniciados a lo largo del periodo – no dados de alta el 1 de enero, es decir nuevos empleados en el periodo.

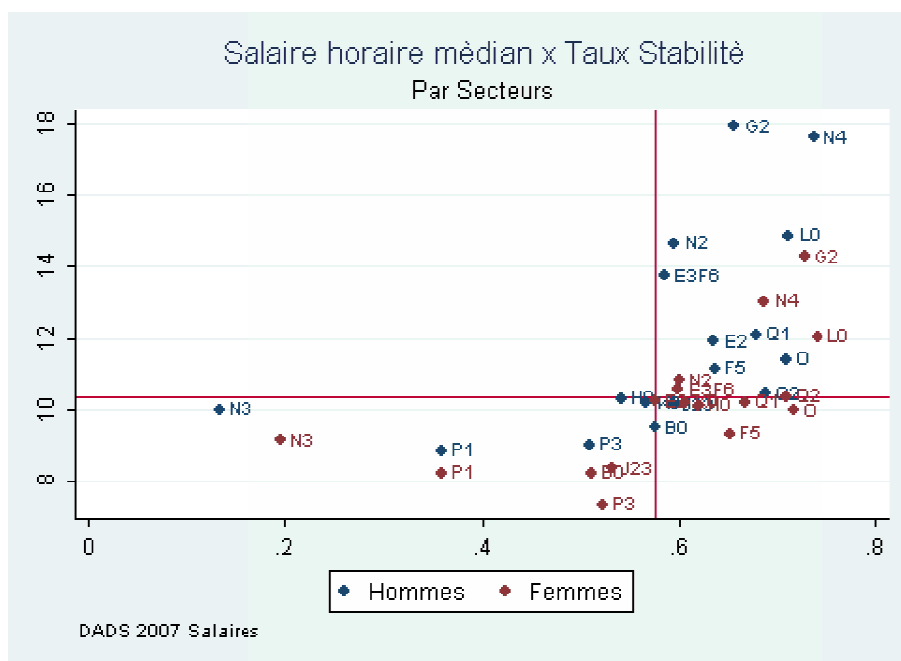
Este sesgo se reduce para los siguientes grupos de edad dónde se presupone una supuesta relación con el mundo laboral en la que un cambio de empleo o renegociación de un nuevo contrato dentro de la empresa, es ya una muestra de inestabilidad más evidente que para los grupos jóvenes, dónde en algunos casos el contrato considerado inestable puede tratarse en no pocos casos del empleo que emana de la primera búsqueda de trabajo asalariado. **Las bajas tasas de estabilidad en las personas empleadas entre 24-31 años, más aún para los hombres que para las mujeres, nos muestran una evidencia de las dificultades de una parte de la población asalariada para emplearse en una empresa en la que *hacer carrera* y progresar en sus expectativas profesionales.** Sólo el 41,5 y el 44% de hombres y de mujeres, respectivamente, de 24-27 años y el 51,3 y el 56,4% de los y las de 28-31 años permanecieron en el mismo puesto con el mismo contrato a lo largo del 2007, lo cuál deja a **partes muy importantes de la población “no tan joven” en situaciones de al menos una renegociación de su estatus en el empleo o un periodo de inactividad o paro a lo largo del año 2007.** En el grupo de edad de 32-25 años las tasas de estabilidad son de 58,2% para los hombres y de 60,4% para las mujeres, lo que sigue dejando al 40% en una situación de relación laboral no estabilizada.

Las **caídas de la estabilidad en el empleo por encima del 10 puntos porcentuales** del conjunto de personas de cada grupo de edad se dieron en los **hombres de 28-43 años y los de 48-51, estos los grupos dónde las relaciones de empleo más se han desestabilizado desde 1999. Las mujeres de 32-35 y las de más de 60 años tienen también caídas de la estabilidad de estas magnitudes.**

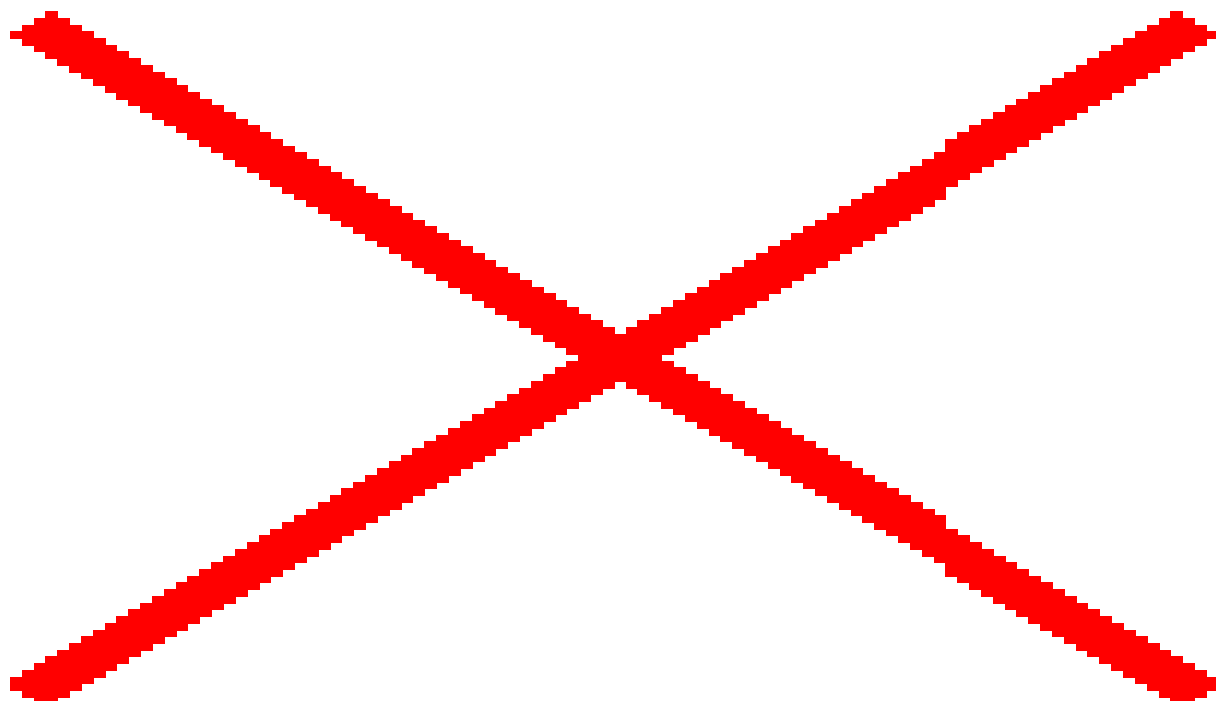
Más allá de la precarización juvenil y las dificultades mayores para una entrada estable de las nuevas generaciones en el mundo del trabajo, cabe destacar que las tasas de estabilidad de hombres y de mujeres de edades intermedias no son todo lo altas que se podría suponer con un análisis “más clásico” de la temporalidad en el empleo⁹, manteniéndose partes considerables en torno al 28-37%

⁹ Sólo el 12,1% del conjunto de la población activa tenía un empleo atípico en Francia en el año 2006 (Ruimy: 2009). El 13,8% de la población activa con trabajo o empleo asalariado, incluyendo la Función Pública, tienen formas atípicas de empleo (Contratos a Duración Determinada ; Interinos ; Contratos subvencionados ; y Contratos de Aprendizaje

de los hombres y el 24-34% de las mujeres de 36-59 años en situaciones con periodos de paro inactividad o negociación de un nuevo contrato laboral a lo largo del año 2007. Por último también se observa una **caída de la estabilidad para los hombres y, sobre todo, las mujeres que permanecen empleadas por encima de los 59 años, con tasas de estabilidad del 52 y 55% respectivamente**. Esta parte creciente de la población empleada global nos muestra una tendencia al **envejecimiento precarizado** del que hablaremos al analizar los modelos de segmentación por edad específicos a los sectores terciarios, los cuáles analizaremos en el siguiente apartado de esta comunicación.



atención desde su globalidad en esta comunicación, limitándonos a algunos sectores terciarios fuente de empleos especialmente segmentados por la edad. Aún así podemos ver **diferencias notables entre hombres y mujeres en muchos sectores, más en los salarios hora** que en las tasas de estabilidad, y la **categorización de los sectores terciarios estudiados a continuación – a la excepción de la salud y acción social – en el cuadrante de baja estabilidad y bajos salarios o en los que tienen diferencias hombres mujeres más notables.**



En la tabla precedente podemos observar cómo los sectores industriales - en declive desde hace décadas – son aquellos que cuentan con una mayor parte de hombres entre su población. Lo mismo

ocurre con la construcción cuyo evolución a partir del 2008 no se muestra en nuestra observación. Los sectores terciarios emplean, cómo veremos en los siguientes apartados, a un volumen creciente de la población y en algunos casos las desigualdades entre hombres y mujeres son más notables que en los sectores convencionales.

3 – Estudios sectoriales terciarios: Hoteles y Restaurantes ; Servicios operativos ; Comercio ; Consultoría y Asesoría ; Salud y Acción social

En este tercer apartado de nuestra comunicación presentaremos **los datos para 5 sectores terciarios, los cuáles suponen los nichos centrales de empleo en la región, con 46,24% del total de la población asalariada contenida en nuestra base de datos en 2007.** Estos sectores terciarios **aumentan su importancia relativa en el empleo global de la región, ya que en 1999 todavía eran el 41,83%.** Estos sectores tienen fuerte incremento en periodos precedentes fuera de nuestra capacidad de observación empírica de las bases de datos de la DADS.

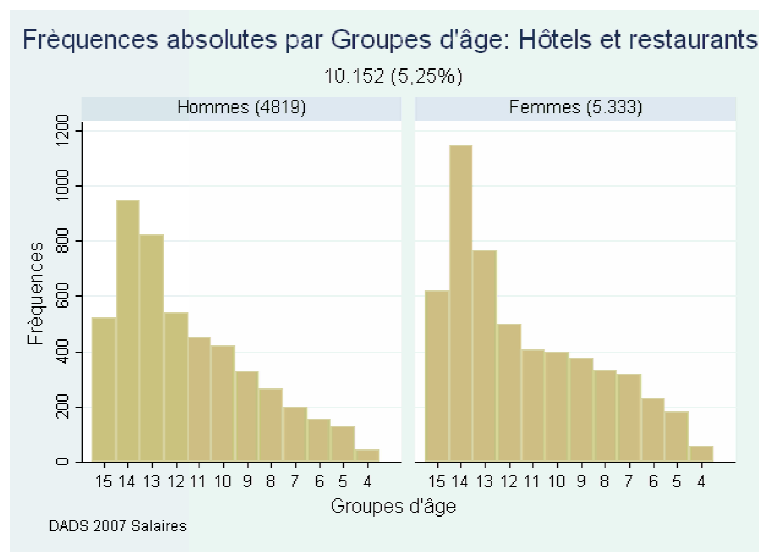
Sin poder extendernos más en los ajustados márgenes de esta comunicación, el estudio del empleo asalariado en la región debe relativizarse en base a numerosas tendencias sectoriales que escapan a las intenciones de la presente exposición. En la línea de lo expuesto por Boltanski y Chiapello (1999) sobre la evolución de las relaciones empresariales estructuradas en empresas autónomas e integradas en estructuras jerarquizadas transnacionales de control de la producción (Zubiri Rey, 2011), podemos los datos de la PRAO para el año 2006 nos indican que el 63% de los 214.719 establecimientos presentes en el sector servicios no tienen ninguna persona salariada entre su personal. Esto abre una pista muy interesante de análisis sobre las relaciones laborales más allá del trabajo asalariado y, por tanto, de los modelos clásicos capital-trabajo marxistas y los de empleadores y empleados de corte neoclásico.

Con este objetivo movilizaremos los datos de nuestra base de datos de registros administrativos de la población asalariada en la región, observando las condiciones objetivos de empleo en algunos sectores terciarios, tratando de establecer las tendencias egmentación por la edad y el sexo dentro del periodo estudiado, en la línea del trabajo sobre precariedad y estrategias sindicales en los sectores terciarios regionales que venimos desarrollando con los sindicatos en los últimos años (Lamotte y Massit, 2010).

3.1. Hoteles y Restaurantes

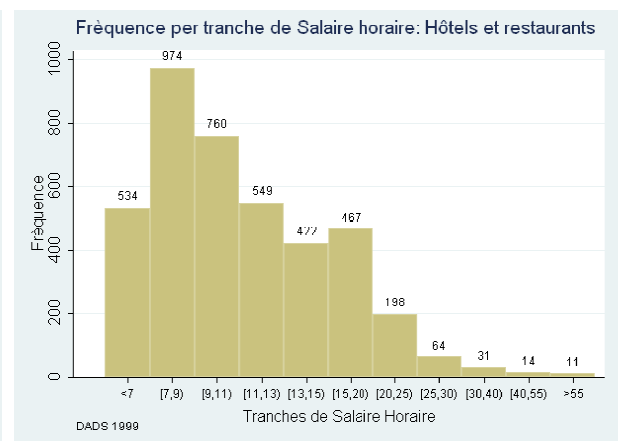
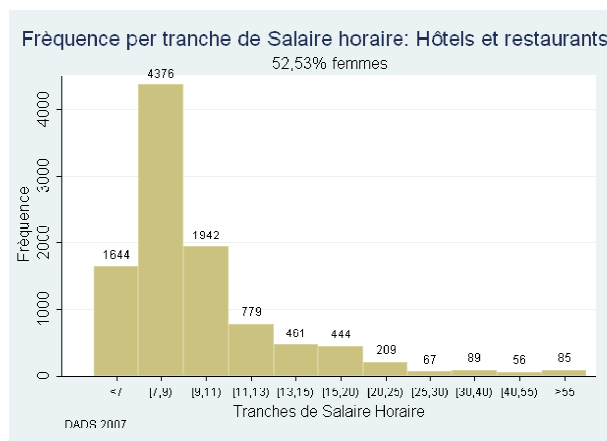
El sector de la hostelería es el empleo principal de **120.624 personas en el 2007**, lo que supone un **5,25% del total de la región.** Esto nos muestra un incremento tanto relativo – este sector era el 4,83% en 1999 – cómo absoluto, con un incremento de 20.024 empleos desde 1999. La parte de las

mujeres permanece estable en torno al 52% del total.

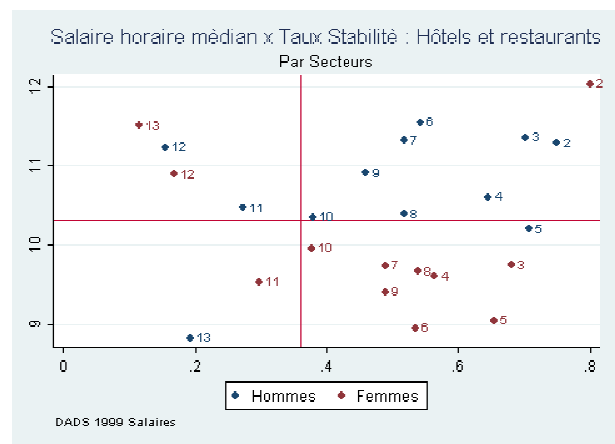
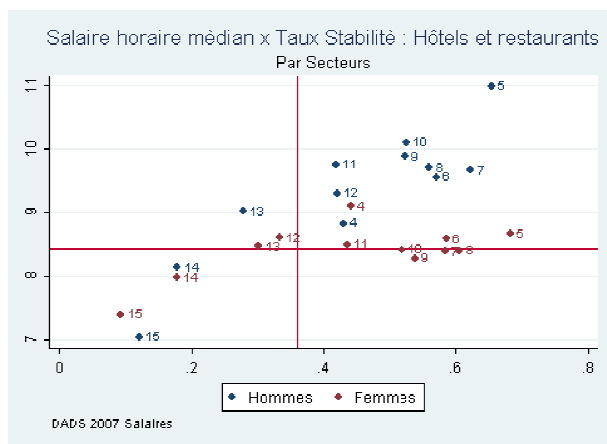


En el 2007 el 58,75% de los hombres empleados en el sector tenía menos de 32 años, y el 40,48% menos de 24 años. Podemos constatar la misma tendencia en la distribución de las mujeres por grupos de edad, ya que en 2007 el 56,87% tenía menos de 32 años y el 33,15% menos de 24 años. **A pesar de esta fuerte presencia de las personas jóvenes en el sector, se da un ligero envejecimiento en la hostelería en relación a 1999.**

Observando la frecuencia de los diferentes **tramos salariales**, la hostelería es uno de los sectores con una caída más relevante de los salarios netos, ya que **la parte de las personas asalariadas con remuneraciones horarias por debajo de los 9 euros han pasado de 37,48% en 1999 al 59,3% en 2007**. Las mujeres están sobre-representadas en estas franjas de bajos salarios, con una participación en las mismas por encima de su presencia global en el conjunto del empleo del sector.



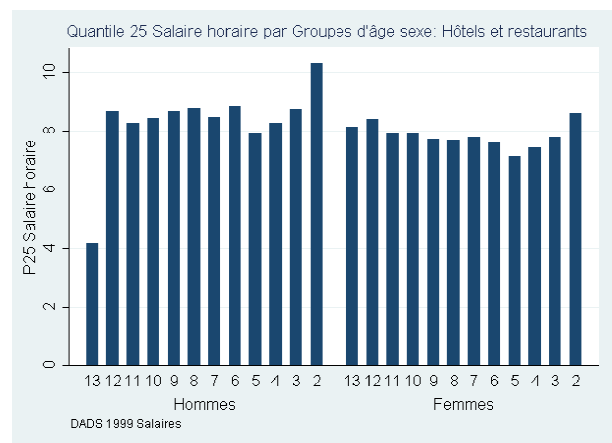
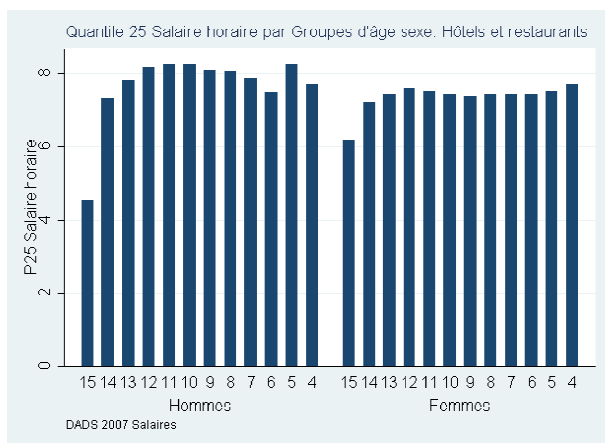
La observación de los **salarios hora medianos** nos permite observar como la fuerte degradación de las condiciones de empleo para una amplia parte de las personas empleadas en el sector, va acompañada de un incremento de la segmentación por la edad, fruto de la precarización más notable de las condiciones de empleo de los jóvenes, ampliamente degradadas en el breve periodo de tiempo que va de 1999 al 2007. Esta **segmentación por la edad es mayor para el caso de las mujeres de hasta 32 años** qué, como podemos observar en los siguientes gráficos, ven sus **salarios hora caer a niveles inferiores de los de los hombres de la misma edad**. Aún así la **segmentación por el sexo es menor en estos grupos de edad mayoritarios, los jóvenes, aumentando para las edades intermedias y senior**.



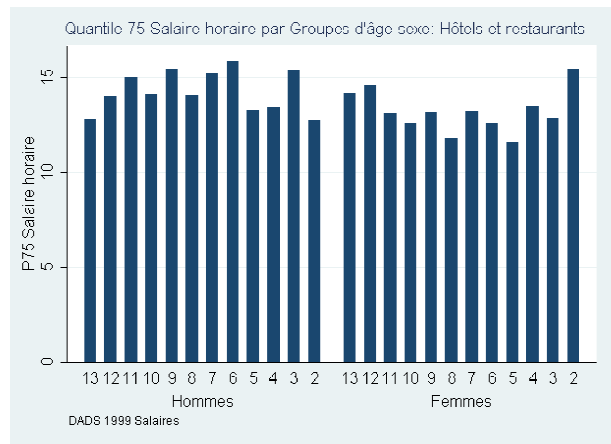
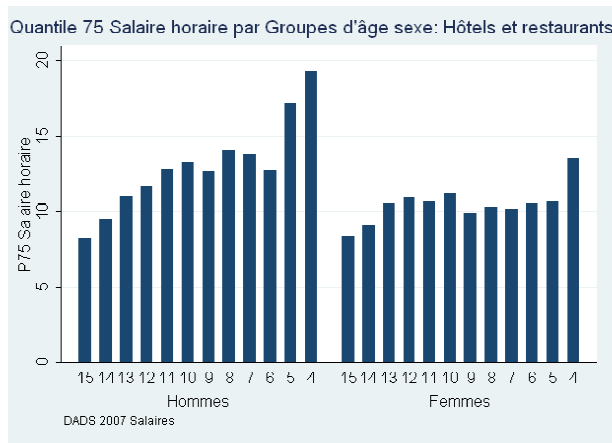
Las **tasas de estabilidad** para los diferentes grupos de edad y sexo también nos muestran en el 2007

una parte muy reducida de las personas jóvenes con relaciones laborales estables durante todo el año, siendo las mujeres de 16-19 y las de 28-31 años para las cuáles esta inestabilidad aumenta de forma más notable. Por ejemplo sólo el 33% de las mujeres de 28-31 años estaban empleadas en la misma empresa y con el mismo contrato a lo largo de todo el periodo. Tanto hombres cómo mujeres por debajo de 44 años ven cómo al menos la mitad de cada grupo de edad se encuentra en una situación de empleo inestable. A pesar de su incidencia cuantitativa muy inferior, también cabe destacar la caída de la tasa de estabilidad para los grupos de hombres por encima de 47 años, poniéndose en tasas similares a las de las mujeres de estos mismo grupos de edad.

En el análisis del **primer cuartil** observamos una cierta estabilidad de las pautas de segmentación por edad entre los hombres y unas condiciones de envejecimiento precarizante para los que permanecen empleados en el sector a partir de los 40 años. En el caso de las mujeres esta segmentación por la edad aumenta fruto de la fuerte caída de los salarios hora de las jóvenes. En ambos casos observamos que la hostelería es un sector dónde al menos el 25% de los asalariados (delimitados en el cuartil 1 que sería su techo de condiciones de empleo) perciben salarios muy bajos y sus perspectiva de incremento salarial con la edad son inexistentes, lo cuál queda patente también con la poca frecuencia con la que las personas se quedan empleadas en este sector por encima de los 31 años.



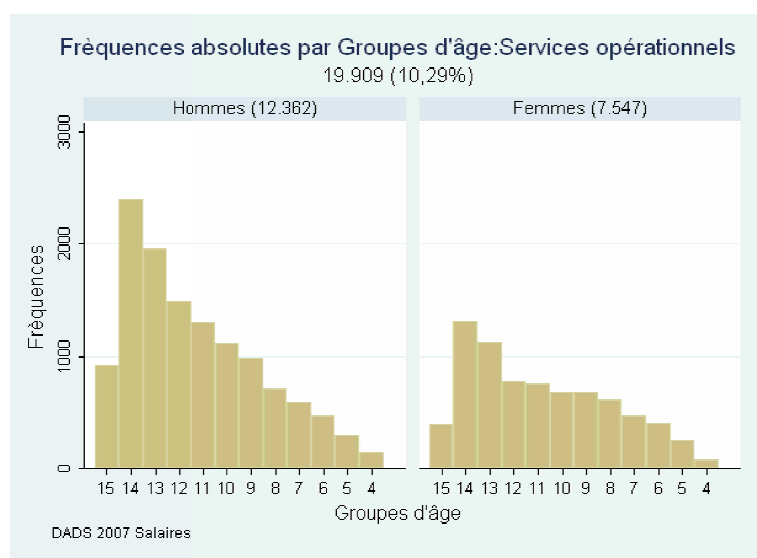
Los **terceros cuartiles** nos muestra, por contra, una mayor segmentación por la edad, ya que las caídas en las remuneraciones salariales de los jóvenes son muy superiores al del resto de los grupos de edad. Esta parte relativamente mejor posicionada en el sector, no queda por tanto exenta de la precarización de las condiciones de empleo globales del sector, siendo los jóvenes los que, siendo mayoritarios en estos trabajos en la región, ven caer en mayor medida sus salarios hora.



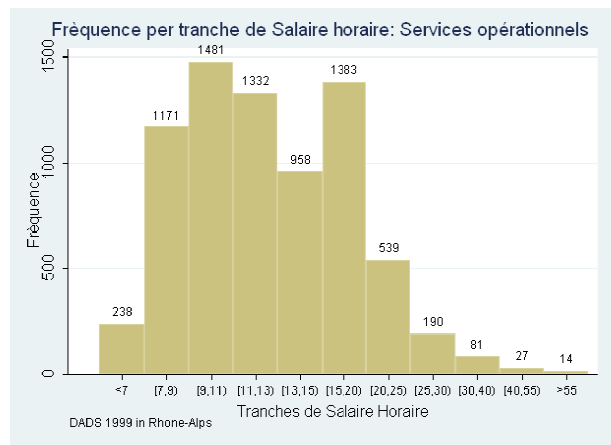
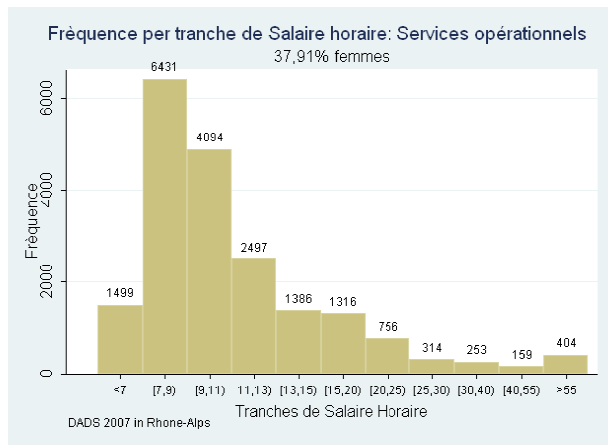
Las **relaciones entre el cuartil 1 y el cuartil 3** para cada grupo de edad reducen sus distancia en 2007 respecto a 1999, ya que las caídas salariales de estos últimos para el caso de los jóvenes son mayores que las de los primeros, tanto para los hombres como para las mujeres. Estos las sitúa en 2-4 euros de diferencia para las mujeres de todos los grupos de edad y creciente para los hombres según aumenta el grupo, llegando las desigualdades salariales máximas en mas de 6 euros para los de más de 43 años.

3.2. Servicios operativos

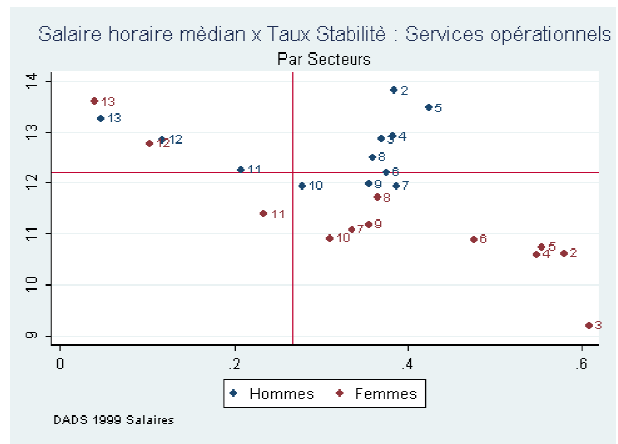
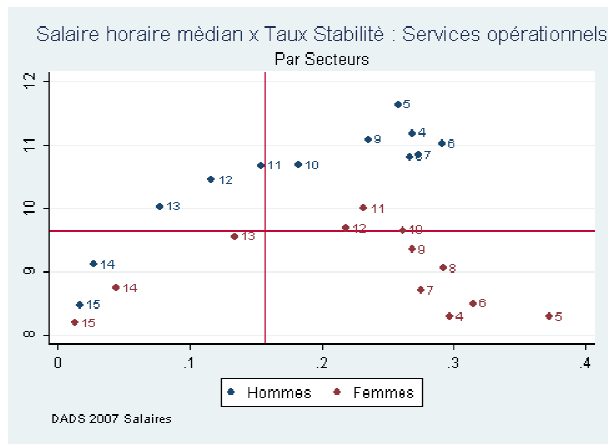
Los servicios operativos son una fuente importante del empleo regional, generando con sus **238.0908 personas asalariadas, el 10,29% del total de la región**. Esta incidencia sobre el empleo global es creciente dado el 8,89% que este sector suponía en 1999, suponiendo la generación de 53.558 empleos a lo largo del periodo. La participación de las **mujeres** permanece estable por debajo del **38%**. Los jóvenes son el grupo de edad mayoritario en el sector, siendo el **63,33% de los hombres asalariados de menos de 35 años**, estando el 35,23% en los grupos de edad mayoritarios entre 20-27 años. Sobre las 90.564 **mujeres**, una parte relativamente menor se encuentran en los grupos de edad de las jóvenes, ya que el **47,95% tienen menos de 36 años** y el 32,41% tienen entre 20-27 años. A pesar de esta fuerte presencia de las personas jóvenes, el sector se envejece desde el año 1999.



La observación de los **tramos salariales** nos muestra una caída muy relevante de los salarios en el 2007 en relación a 1999. El **tramo de 7-9 euros la hora es el mayoritario en 2007**, ya que el **32,3% de las personas asalariadas** perciben salarios de esta cantidad, siendo tan sólo el **15,79% en 1999**. En una observación más amplia se percibe que el **64,41% de las personas empleadas en este sector en el 2007 percibían salarios inferiores a los 11 euros la hora**, a partir del **38,98% que estas franjas ocupaban en 1999**. Las mujeres están sobre-representadas en los tramos inferiores a 9 euros.

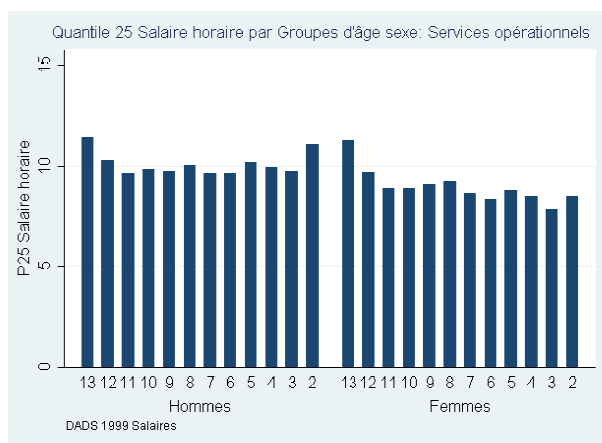
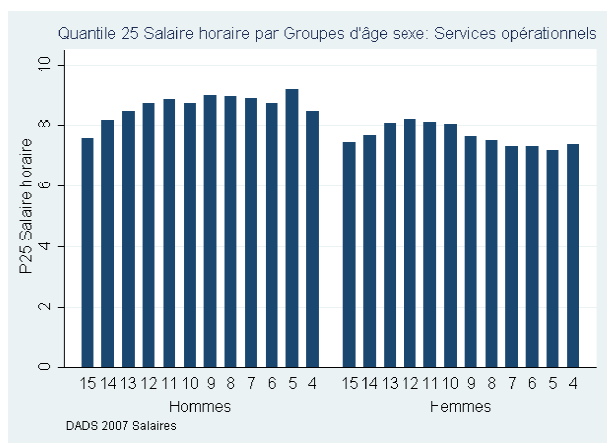


Los **salarios hora medianos** también presentan en este sector una tendencia general a la baja, lo cuál supone **un ajuste de las remuneraciones que afecta en mayor medida a las personas jóvenes pero también de forma más acusada a las empleadas de más de 47 años, reforzando la segmentación por la edad entre estos dos grupos y los de edades intermedias**. Esta evolución es similar para hombres y mujeres. Esta caída de las remuneraciones de las personas jóvenes tampoco mejora las perspectiva de incremento salarial, que son inexistentes para el caso de los hombres y con una evolución de pérdida de remuneración horaria para las mujeres de mayor edad. Esto explica la pérdida de importancia relativa de los grupos a medida que avanza la edad de las personas asalariadas en este sector.



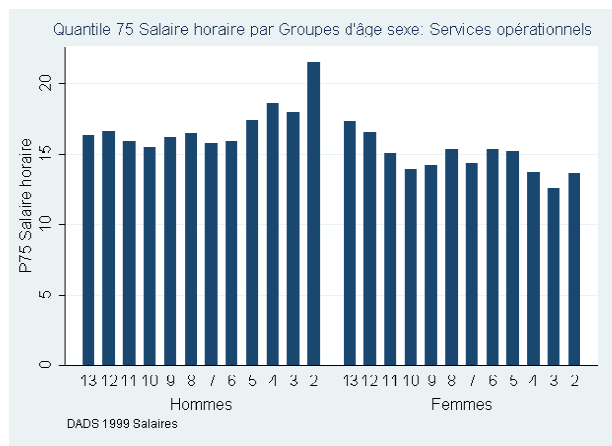
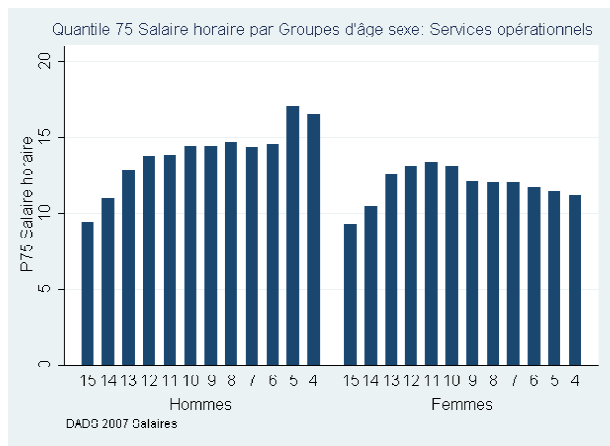
Las **tasas de estabilidad**, extremadamente bajas en este sector, tienen una evolución de fuerte caída entre 1999 y 2007. En el caso de los **hombres las caídas más relevantes se dan en los asalariados de 28-43 años, dónde hasta un 13-20% más de los mismos pasa a no tener un relación estable** con el empleo a lo largo del periodo, en relación a 1999. Las **mujeres tienen una inestabilidad ligeramente menor para todos los grupos de edad**, aunque también se encuentran en gran medida en una permanente necesidad de renegociación de sus condiciones de empleo, dado que en ningún sub-grupo de edad llegan a ser el 30% las que mantienen un mismo contrato para el conjunto del año.

Esta creciente segmentación por la edad es menor en el caso de las personas asalariadas del **primer cuartil**, a pesar de que las caídas de los salarios hora de los jóvenes también son mayores que para el resto de grupos de edad, tal y cómo se observa en el siguiente gráfico.



Las caídas de los salarios entre 0,7-1,4 euros la hora para todos los grupos de edad de hombres y mujeres, y las **caídas de 2,1-3,8 euros para los jóvenes de 16-24 años**, muestran esta fuerte precarización de al menos un cuarto de los jóvenes.

Los **terceros cuartiles** nos muestran al contrario un creciente segmentación por la edad más acusada que en el caso de las medianas, dadas las fuertes caídas salariales, especialmente de las personas empleadas más jóvenes, hombres de hasta los 27 años y mujeres de hasta 24. La **segmentación por el sexo** se mantiene globalmente estable, con **desigualdades retributivas bajas hasta los 35 años y altas y crecientes a partir de esta edad**.

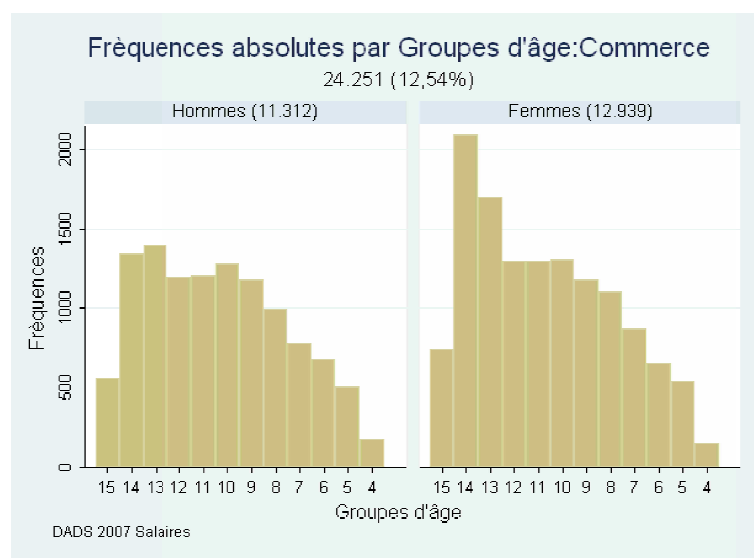


En el caso de los **hombres** estas caídas de los cuartiles 3 también son más acusadas para las personas de 48-55 años, frente a los de 32-39 que permanecen en retribuciones estables y al nivel de los grupos de mayor edad. Para las **mujeres** todos los grupos de edad por encima de 35 años tiene caídas de más de 2 euros la hora.

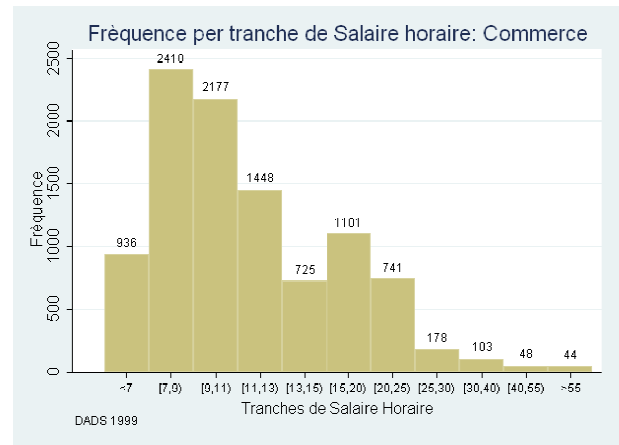
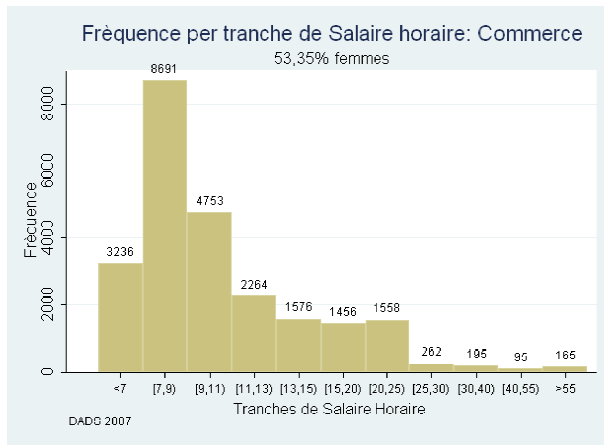
Las **diferencias entre cuartiles** en el año 2007 son inferiores a los 3 euros para las personas asalariadas de menor de 24 años y de 4-5,5 euros para el resto de grupos de edad. Estas desigualdades son similares para hombres y para mujeres y para todos los grupos de edad mayores de 23 años – 4-5 euros.

3.3. Comercio

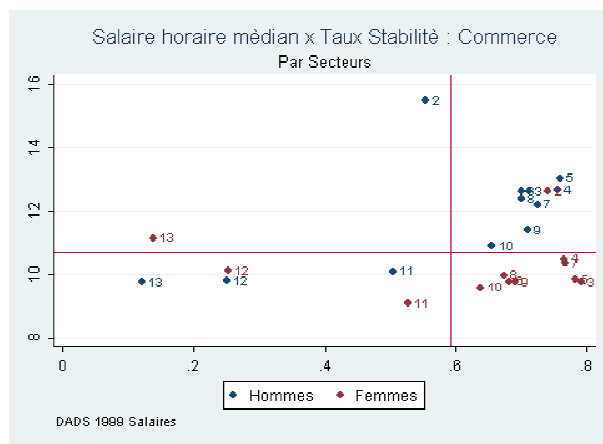
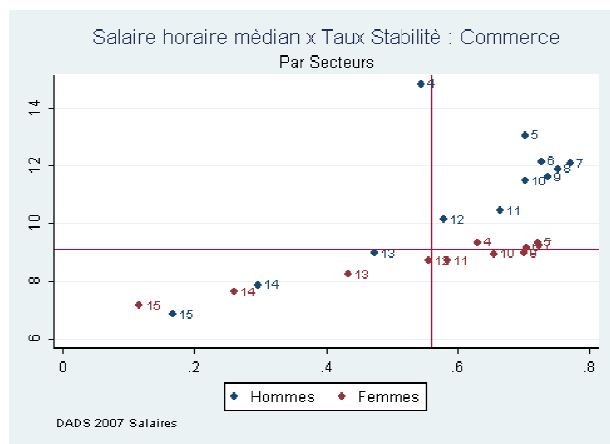
El comercio (grandes superficies, de proximidad y establecimientos de reparación) empleaba en **2007 al 12,54% de las personas asalariadas en la región Rhône-Alpes, con 291.012 personas** con su empleo principal en el sector. El comercio es la primera actividad generadora de empleo en la región. El aumento de su peso relativo se constata con los **42.237 personas más en relación a 1999**, cuándo era ya el 11,89% del total. La participación de las **mujeres** permanece estable en torno al **53%** del conjunto de personas empleadas para ambos años. En el 2007 se da un ligero envejecimiento respecto a 1999 tanto para hombres como para mujeres.



La caída de los salarios es bastante fuerte si observamos la distribución por **tramos salariales**, ya que la parte de las **personas empleadas con remuneraciones inferiores a 9 euros la hora pasa de 33,77% en 1999 a 49,18% en el año 2007**. La relación entre hombres y mujeres dentro de cada tramo nos muestra que también en el comercio las mujeres están sobre-representadas en las franjas de salarios por debajo de 9 euros la hora.

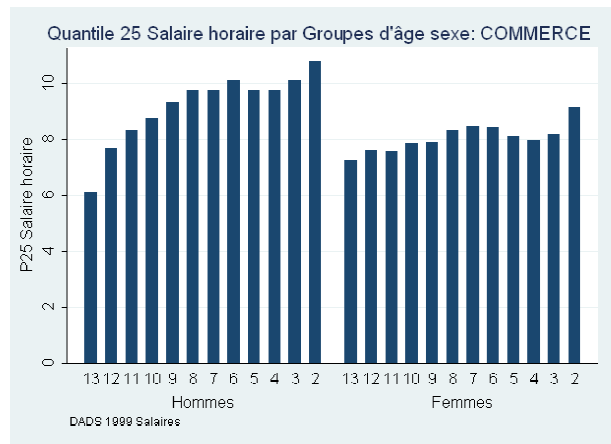
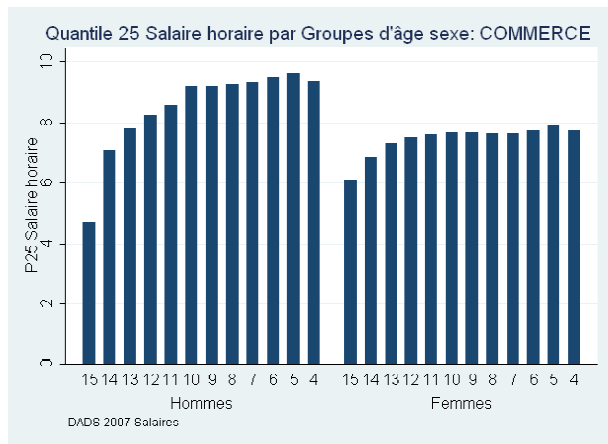


La evolución de los salarios hora medianos nos muestra un **reforzamiento de la segmentación por la edad, tanto para hombres como para mujeres**, aunque este proceso sea más marcado para estas últimas. Para los hombres la caída de los salarios de los jóvenes de menos de 24 años es mayor que para el resto de grupos de edad y sitúan sus medianas por debajo de los 8 euros. **Esta diferencia en las caídas salariales por grupos de edad es más notable en el caso de las mujeres jóvenes, aunque el resto de grupos de mujeres ver caer sus salarios por encima de los de sus homólogos hombres.**

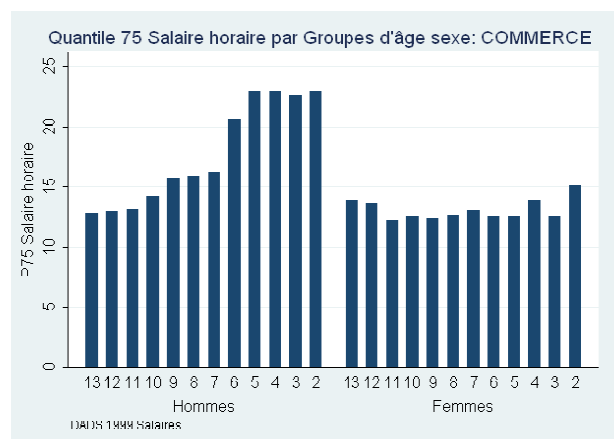
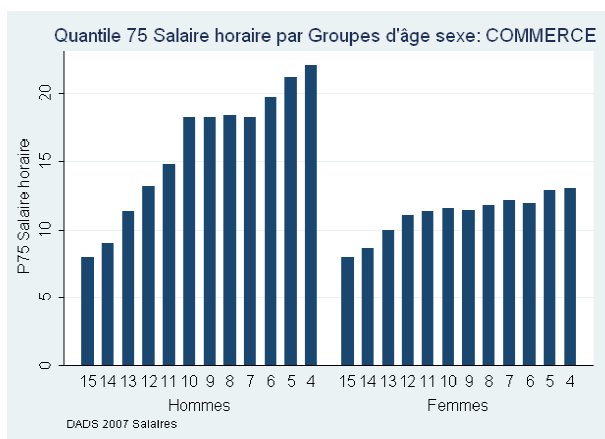


Las **tasas de estabilidad** en el sector del comercio también evolucionan de forma desigual según el sexo en el año 2007, siendo las caídas de la parte extra de inestables respecto a 1999 para cada grupo de edad mucho mayores para las mujeres que para los hombres. **Los grupos de edad más desestabilizados a lo largo de este periodo son las mujeres de 24-35 años, que son más inestables que los hombres de la misma edad, a pesar de que estos también tienen caídas notables** en la parte de los que no tienen el mismo contrato de trabajo a lo largo de todo el periodo 2007.

Los **primeros cuartiles** evolucionan de una forma muy homogénea entre los los grupos de edad, y no varían sus parámetros de segmentación por la edad entre 1999 y 2007, manteniendo una relación más típica entre grupos de edad para este 25% menos remunerado de la población asalariada, **con caídas ligeramente más altas para los jóvenes hasta 23 años pero en general leves de los salarios hora.**



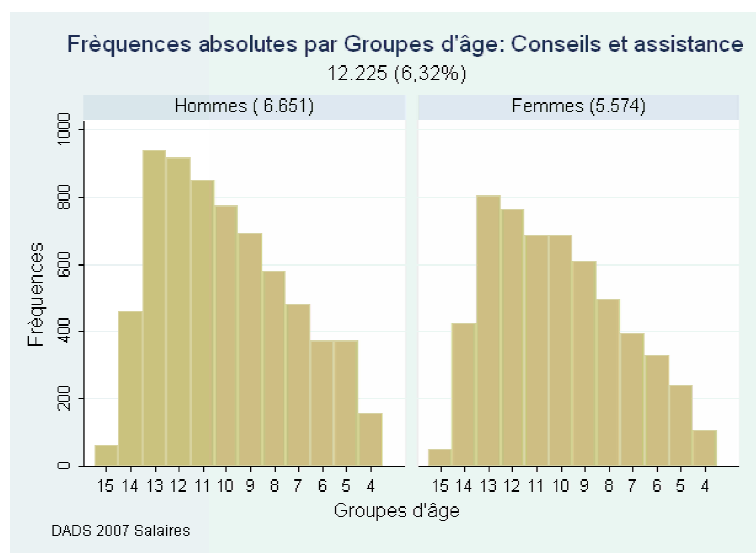
Por contra los **terceros cuartiles** nos permiten observar en 2007 una segmentación por la edad en fuerte aumento desde 1999. Las caídas salariales se dan para todos los grupos de mujeres y para todos los de hombres con la excepción de los de 36-43 años, que tienen incrementos en torno a 2 euros la hora durante este periodo. Las pérdidas salariales en los **hombres** son sin embargo muy fuertes para los jóvenes de **menos de 24 años** y para los de **48-55 años**. En el caso de las **mujeres** este **refuerzo de la segmentación por la edad no afecta a las mayores**, pero se concentra de forma **más marcada que para los hombres en las jóvenes menores de 28 años**.



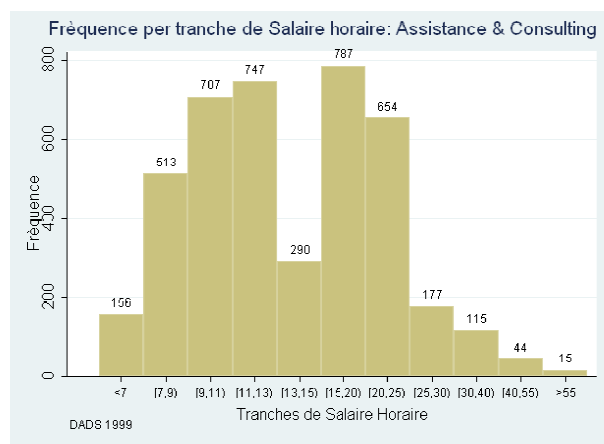
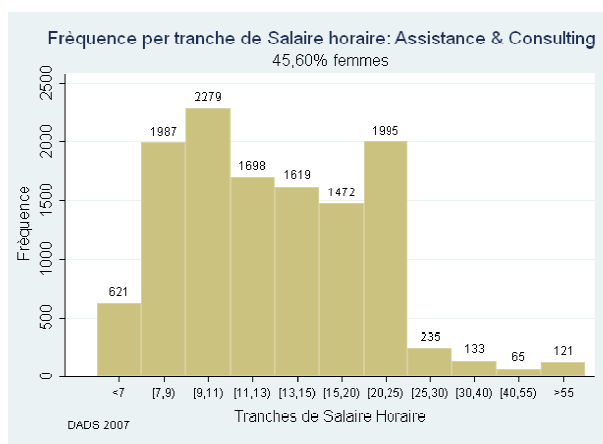
La **diferencia entre primeros y terceros cuartiles** dentro de cada grupo de edad es mayor en el sector del comercio que el los anteriormente analizados. Esta desigualdad salarial aumenta con la edad. **En 2007 es algo menor de 2 euros para los y las jóvenes – evolución a una mayor igualdad desde 1999 – y creciente a niveles más altos para los hombres, superando los 9 euros la hora a partir de los 40 años, siendo estas diferencias estables desde 1999.**

3.4 Consultoría y Asesoría

Con **146.700 personas asalariadas en 2007**, el sector de los servicios de consultoría y asesoría suponía el 6,32% de la región, contra un 5,04% en 1999. Este **aumento desde 1999 de 41.575 personas más** con su empleo principal en estas actividades, se da con un parte estable de la parte de las **mujeres en torno al 45%** del total. Los grupos de edad de **24-39 años constituyen el 52,24%** de los hombres y el 53,12% de las mujeres. Hay un ligero envejecimiento tanto para unos como para otras entre 1999 y 2007.

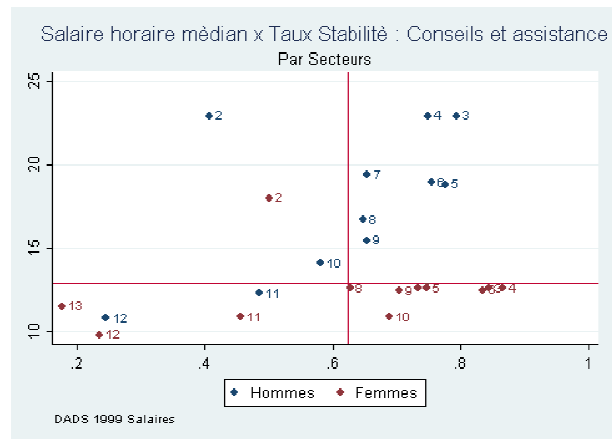
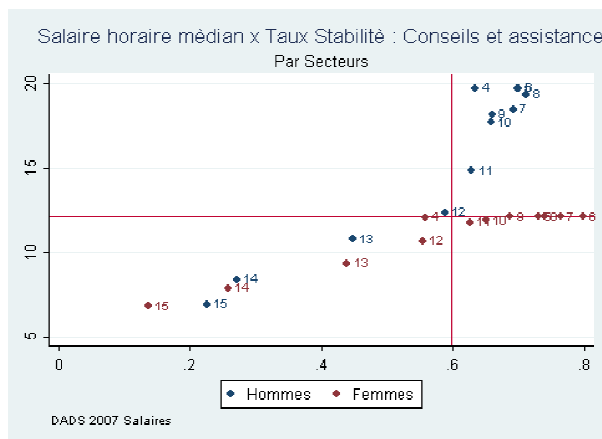


La parte de las personas asalariadas en el sector con **tramos salariales** por debajo de 9 euros la hora pasa de 12,2 % en 1999 a 16,2% en el año 2007. Los de 13-15 euros han doblado su presencia relativa hasta un 13,2% en 2007 y aún sigue habiendo un decreciente 28,3% con salarios superiores ha estas cantidades, parte decreciente desde 1999.



Las **mujeres están muy sobre-representadas en los tramos por debajo de 9 euros** – 67,4% en 1999 y 61,3% en 2007 – y en menor medida en las de 11-13 euros. Su presencia en los tramos salariales por encima de 15 euros es muy inferior a su participación global en el sector del 45%. **En definitiva este sector tiene partes crecientes con bajos salarios pero siguen siendo relativamente altas las partes de sus empleados que perciben salarios en franjas medias y altas.**

La segmentación por la edad se acentúa en el caso de las personas **asalariadas medianas**. Los grupos de mujeres **jóvenes de menos de 28 años** y los de **hombres por debajo de 32 años** – relativamente muy presentes – tienen **caídas de sus salarios hora bastante más elevados** que el **resto de grupos de sexo y edad** cuantitativamente relevantes en el sector. Los hombres de más de 51 años, relativamente poco presentes, también tienen caídas salariales notables por encima de los dos euros la hora. **La segmentación por el sexo es leve para las personas jóvenes de menos de 28 años y elevada y creciente con la edad para el**

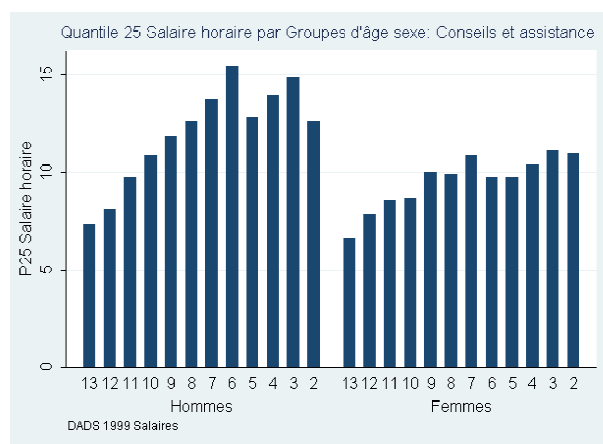
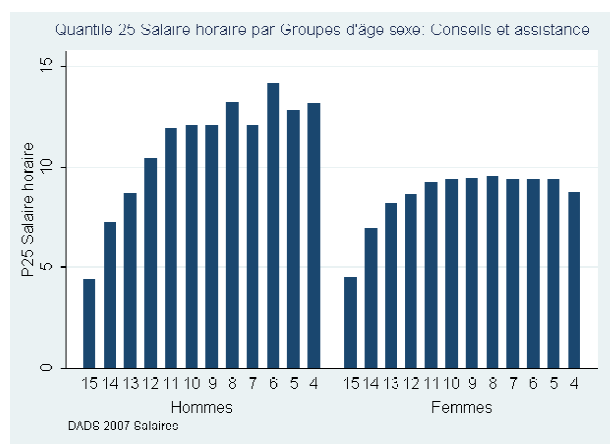


resto de grupos de edad.

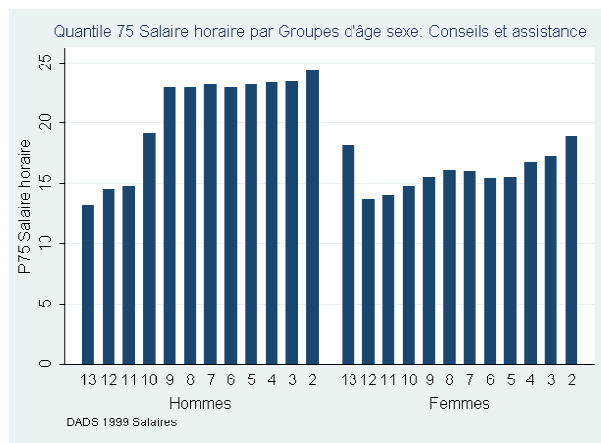
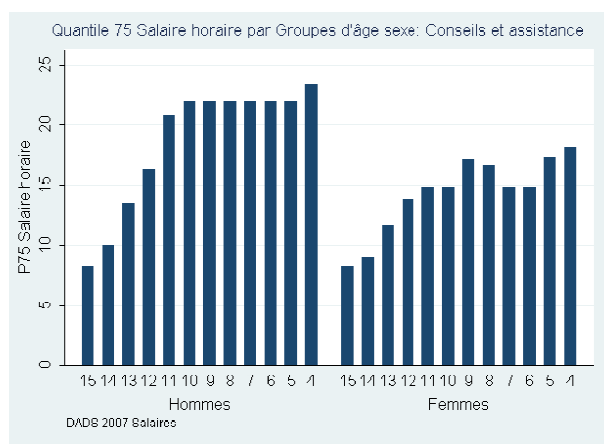
Las **tasas de estabilidad**, que no alcanzan **ni el 50%** para **hombres y mujeres de 24-27 años**, **caen principalmente para las mujeres de 28-35 años**, poniendo a una parte creciente de las mismas en una situación de interrupción de su contrato principal o cambio de estatus sociolaboral a lo largo del año 2007. Las mujeres tienen un relación al empleo más estable que los hombres en este sector a partir de los 48 años.

Los **primeros cuartiles** nos muestran un **descenso muy leve de la segmentación por la edad en 2007** en relación a 1999, aunque **las diferencias persisten entre los diferentes grupos de edad**, aunque las expectativas de aumento salarial es muy baja a lo largo de la vida laboral esperada, inexistente para el caso de las mujeres. Más allá de la evolución temporal, en 2007 observamos

unas condiciones de empleo con muy bajos salarios para los hombres jóvenes de menos de 28 años y de esta cuantía – en torno a 9 euros la hora – para las mujeres de todos los grupos de edad.



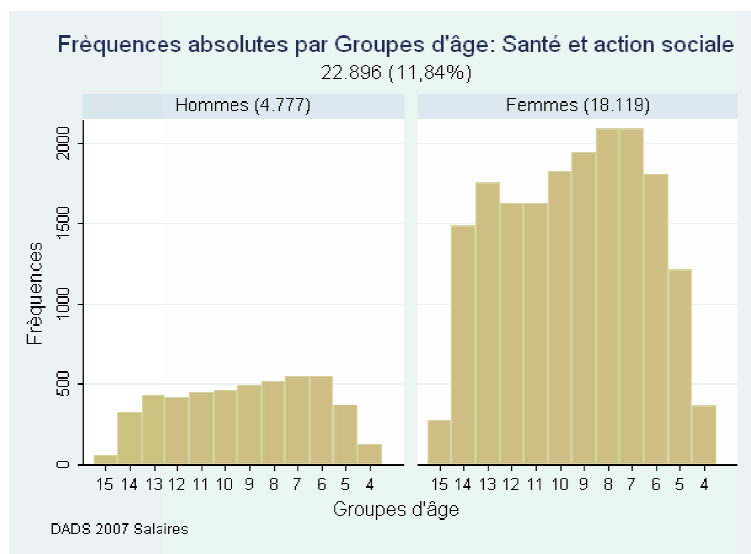
En la observación de los **terceros cuartiles**, la evolución salarial refuerza la ya alta tendencia de segmentación por la edad, con **caídas de las remuneraciones hora bastante más acusadas para los hombres de menos de 36 años y las mujeres de menos de 28**. Además **las mujeres de 28-39 años tienen en relación a los hombres salarios mucho más desiguales que estos mismos grupos de edad en otros sectores**. Los salarios de hombres y mujeres no progresan al final de la carrera y de hecho bajan para las mujeres a partir de los 48 años.



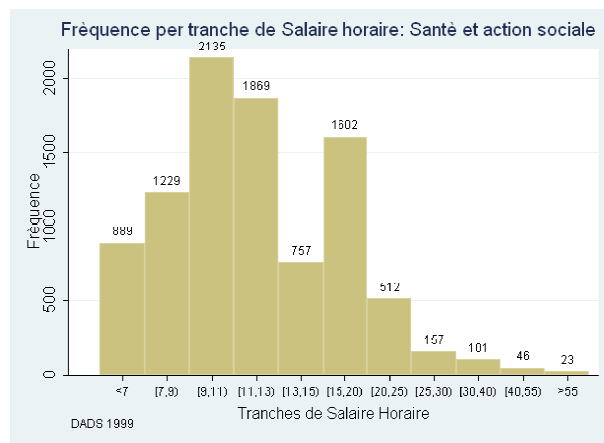
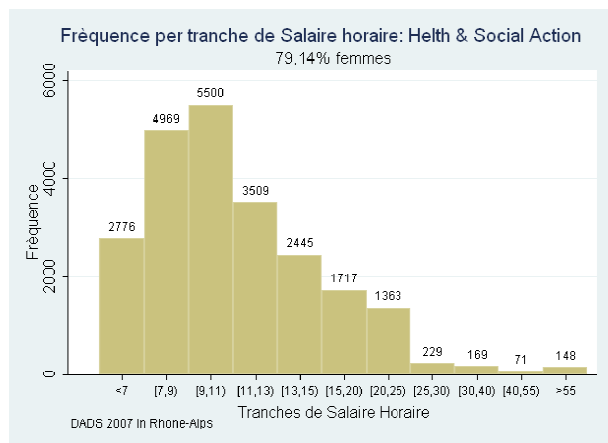
Las diferencias entre los primeros y terceros cuartiles son relativamente altas para todos los grupos edad. Son mayores cuanto más avanza la edad de cada grupo analizado. En evolución, se reduce sensiblemente para hombres y mujeres de menos de 36 años – los cuartiles 3 caen más que los cuartiles 1 –, permaneciendo estables para el resto de grupos de edad.

3.5. Salud y Acción social

Por último, nuestros estudios de caso sectoriales terminan con el **segundo sector** generador de empleo en la región, con **275.752 personas asalariadas en 2007** y un ligero incremento de su presencia en el empleo global hasta el **11,84%**. **41.752 empleos suplementarios** en relación a 1999. Las **mujeres** son crecientemente mayoritarias en el 2007, dónde ocupan **casi el 80% de los empleos del sector**. Las de **48-55 años** son los grupos de edad mayoritarios.

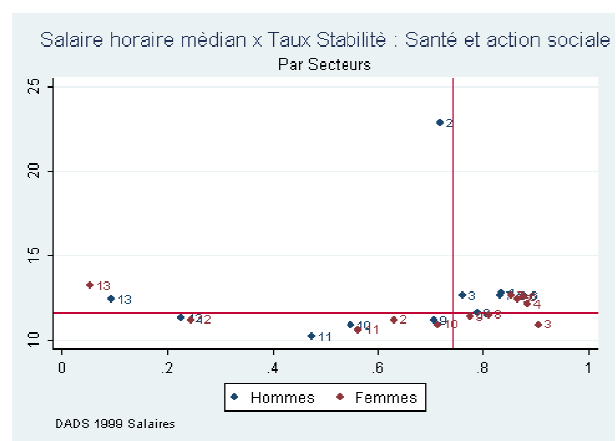
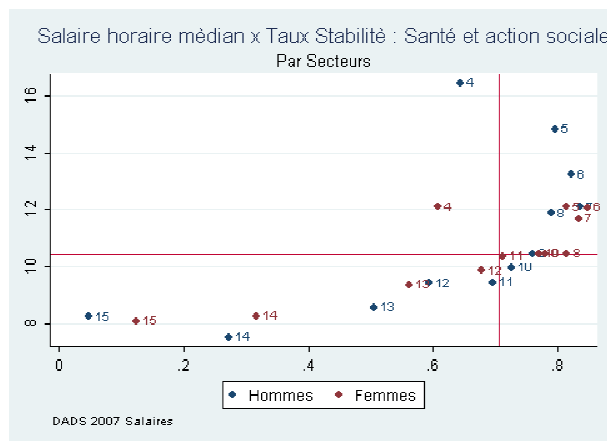


Los **tramos salariales** nos muestran una evolución de mayor concentración, hasta de **un tercio del total en 2007**, de las personas empleadas en el sector en remuneraciones por debajo de los **9 euros – 25% en 1999**. La parte que percibe entre 9-15 euros la hora permanecen estable en torno al 50%, los de 15-20 euros bajan hasta el 7,5% y los que perciben remuneraciones por encima de esta suma siguen en el mismo 9% de 1999.



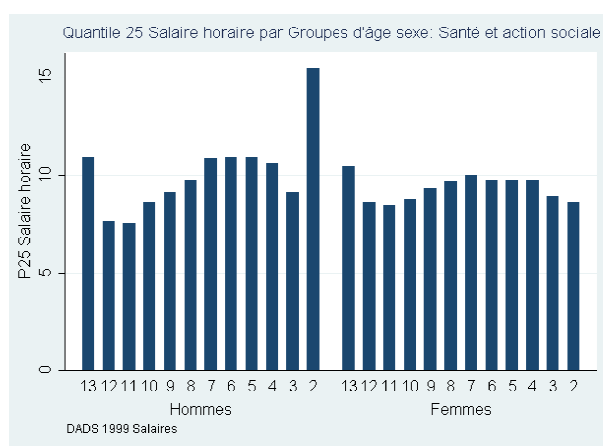
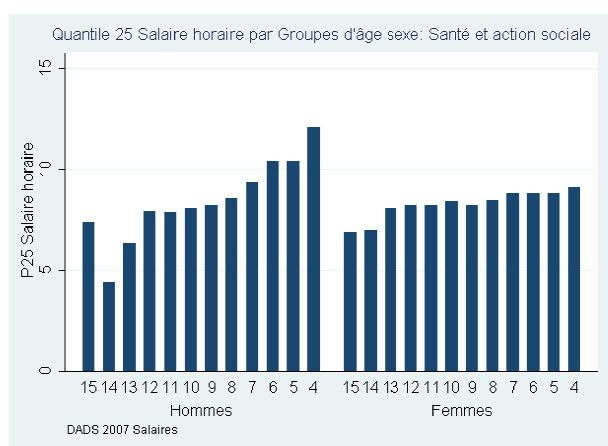
La **presencia relativa de mujeres en cada uno de los tramos de edad es bastante más igualitaria que en otros sectores** y, por tanto, su presencia global en el sector es más próxima a la de cada uno de los tramos – 79,14%.

La evolución de los salarios medianos nos muestra un **cierto refuerzo de la segmentación por la edad**, en detrimento de las condiciones relativas de empleo de los **hombres y, en mayor medida, las mujeres de menos de 24 años**. Estos grupos **aumentan su presencia relativa en 2007 al tiempo que ven caer sus remuneraciones horarias medianas más notablemente que el resto de grupos de edad**. La distancia de los salarios hora entre los jóvenes y los senior de más de 55 años también aumenta notablemente, grupos que también aumentan su presencia cuantitativa relativa en el sector.



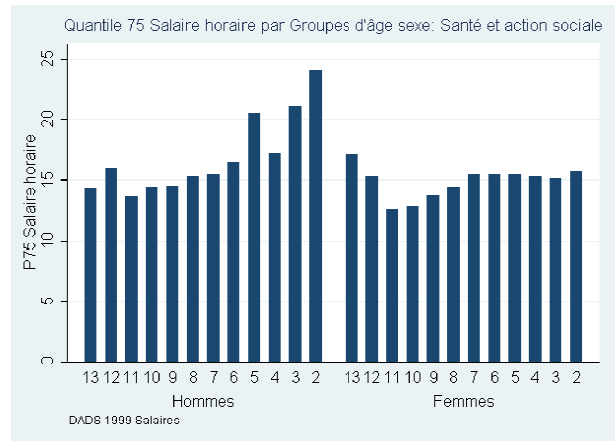
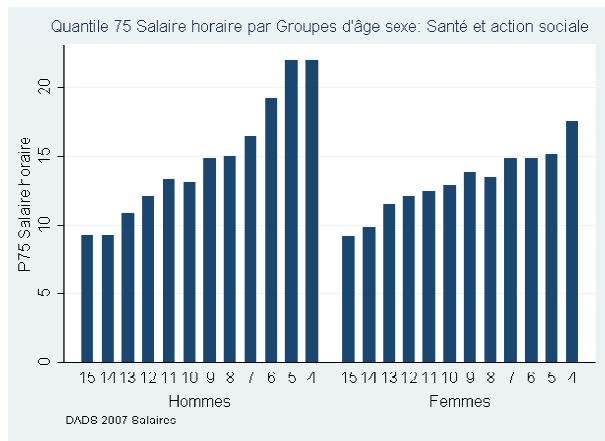
Las **tasas de estabilidad son más altas** en la salud y la acción social **que en otros sectores terciarios, a pesar de evolucionar negativamente para 2007** en relación a 1999, especialmente para las mujeres, perdiendo casi todos sus grupos de edad varios puntos porcentuales relativo a las que tienen un mismo contrato a lo largo de todo el año. **Esta desestabilización es más marcada para las mujeres de 32-47 años y los hombres de 36-47 años.**

Las **mujeres de los primeros cuartiles no ven aumentar su segmentación por la edad**, ya que las caídas de los salarios hora son similares para la mayoría de los grupos de edad – de entre 0,5-1,5 euros menos en 2007 que en 1999. Esta segmentación por la edad **aumenta en el caso de los hombres, viendo las caídas sustancialmente mayores de los jóvenes y los no tan jóvenes de menos de 32 años en relación a los grupos por encima de esta edad.**



La **segmentación por la edad en los terceros cuartiles** también se refuerza de forma nítida en el

caso de las mujeres, con las **fuertes caídas salariales de las menores de 24 años y la relativa estabilidad o descensos por debajo de 2 euros para el resto de grupos de edad**. Los hombres tienen una pautas de segmentación por la edad no tan inequívocas, aunque los jóvenes de **menos de 24 años son los que tienen caídas salariales más fuertes**. Además los incrementos de 1-2 euros en los salarios hora de los de 52-59 años **aumenta la desigualdad salarial absoluta entre ambos conjuntos de grupos de edad**.



Las diferencias entre primeros y terceros cuartiles por edad son muy considerables en 2007, aunque descendían ligeramente desde 1999, dadas las caídas mayores de los últimos que de los primeros dentro de cada grupo de edad. Estas diferencias aumentan según avanza la edad de los grupos comparados, aunque son más notables para los jóvenes que en el resto de sectores terciarios analizados en esta comunicación.

Conclusiones en construcción

En esta comunicación hemos hecho una síntesis de los resultados de una tesis doctoral en proceso de finalización. Hemos tomado la **decisión metodológica contra-hegemónica de no aplicar técnicas de econometría y limitarnos a un análisis en estadística descriptiva**. La razón de esta opción, además de la accesibilidad de los resultados más allá de sectores académicos hiper-especializados, es la intención de tratar de describir tendencias y situaciones laborales, conectándolos con un análisis global cualitativo de los factores relevantes en la evolución de nuestro objeto de estudio. La econometría genera correlaciones mediante modelos estadísticos con fuerte sesgos metodológicos hipotético-deductivos y una clara ambigüedad sobre las direcciones causa-efecto y la existencia de variables exógenas y endógenas no consideradas. **La economía política con métodos descriptivos de análisis aporta elementos de comprensión que revalorizan la función social analítica de la universidad y sus grupos investigadores.**

Recapitulando los resultados empíricos obtenidos....

Una **observación global de los datos sobre las condiciones objetivas de empleo** en la región Rhône-Alpes nos permite concluir un incremento de las tendencias a la segmentación por la edad, entendida cómo creciente desigualdad entre los estratos juveniles y el resto de grupos de edad de la población asalariada. **La evolución de medianas y cuartiles de los salarios hora netos, por grupos de edad y sexo, nos muestra la permanencia de la segmentación por el sexo y un refuerzo de la segmentación por la edad, de forma más clara para las mujeres** que para los hombres. Aún así, mientras el estancamiento o degradación de los salarios se da para todos los grupos de edad de las mujeres, algunos grupos de hombres (medianos de 56-59 años y terceros cuartiles entre 36-55 años) aumentan sus salarios hora, estableciendo una evolución crecientemente desigual de la distribución salarial interna a los mismos.

La **ESTABILIDAD EN EL EMPLEO** es muy baja para hombres y mujeres jóvenes a pesar del sesgo que supone el efecto del primer empleo en la construcción de nuestro indicador. Este sesgo se reduce o incluso desaparece para grupos de edad para los que se supone acabado el periodo de estudio o formación. Aquí las **bajas tasas de estabilidad de grupos de edad “no tan jóvenes” entre 24-31 años** y, sobre todo, las **fuertes caídas de las de los hombres de 28-43 y 48-51 años y de las mujeres de 32-35 y mayores de 60 años**, nos permite concluir una creciente **desestabilización del empleo asalariado y dificultades de segmentos crecientes de la población**

asalariada para asentarse a largo plazo en sus puestos de trabajo. Una primera observación de los indicadores básicos para los sectores económicos nos muestra fuerte desigualdades entre sectores, con un auge de sectores terciarios más inestables y peor remunerados.

Pasando al estudio de algunos **SECTORES TERCIARIOS**, podemos observar algunas tendencias interesantes. El sector de la **HOSTELERÍA** es una fuente **central de generación de empleo juvenil**, en un contexto que evoluciona con un **fuerte incremento de la parte de las personas asalariadas con bajos salarios**. En este sector observamos un **incremento de la segmentación por la edad** tanto para las medianas como para los cuartiles de los salarios hora netos, lo cuál se muestra como resultado una **fuerte precarización de las condiciones de empleo de las personas jóvenes, que ven sus remuneraciones caer en el periodo estudiado**. Las caídas de los salarios de los hombres medianos y cuartil 1 de mayor edad, así como la ausencia de incrementos salariales para las mujeres incluidas las del cuartil 3, nos permiten concluir un **efecto de envejecimiento precarizante, con una falta de expectativas de mejora a lo largo de la trayectoria profesional en este sector**.

En los **SERVICIOS OPERATIVOS** el proceso de mayor de degradación de las condiciones de empleo de los jóvenes se enmarca en una caída general de los salarios en este sector, con relacionales laborales muy inestables, fuertemente segmentadas y carentes de los marcos convencionales de regulación. En un sector donde **se dobla la proporción de personas con bajos salarios hasta 1/3 del total**, los **grupos juveniles son mayoritarios**, siendo centrales las personas asalariadas de 20-28 años y en mayor medida menores de 35 años. **EL refuerzo de la segmentación por la edad, además de a los grupos de jóvenes, también erosiona las retribuciones horarias de los grupos por encima de los 47 años**. Las tasas de estabilidad son extremadamente bajas (ningún grupo de edad y sexo por encima del 30%), siendo el grupo más desestabilizado en el periodo estudiado el de los hombres de 28-43 años.

El sector del **COMERCIO** se precariza notablemente a lo largo de nuestro periodo de estudio, con **partes crecientes de la población percibiendo bajos salarios** y una **fuerte descenso de los salarios hora** que se concentra principalmente en las personas jóvenes, siendo las caídas salariales y de las tasas de estabilidad más notables para el caso de las mujeres. Si las mujeres son todas empleadas en peores condiciones retributivas, los hombres tienen desigualdades más fuertes entre ellos, lo que muestra una pautas de segmentación donde una parte considerable de los hombres también evolucionan a condiciones de empleo más precarias. La **desestabilización** no es

tan fuerte en este sector, pero se concentra sobre todo en las **mujeres de 24-35 años**.

Los datos observados para el sector de la **ASESORÍA Y CONSULTORÍA** nos permite concluir que el estatus que rodea esta profesión, con partes relevantes de las personas empleadas en remuneraciones medias y elevadas, no impide que sea uno de los sectores dónde **las desigualdades son más fuertes y crecientes entre hombres y mujeres y entre primeros y terceros cuartiles dentro de cada grupo de edad y sexo**. La **segmentación por la edad se refuerza considerablemente, tocando a estos grupos “no tan jóvenes”, en especial en lo relativo a los salarios de las mujeres de 28-39 años**. La inestabilidad de los jóvenes en el empleo, da pie en etapas posteriores a menores perspectivas de estabilización con la edad de los hombres. Aún así en la evolución dentro de nuestro periodo de estudio, el grupo para el cuál la inestabilidad crece más notablemente son las mujeres de 28-35 años.

Por último en el sector de **SALUD Y ACCIÓN SOCIAL** , mayoritariamente empleador de mujeres, no se observa una desestabilización ni una caída generalizada de los salarios tan fuertes cómo en los otros sectores analizados. Aún así las pautas de **segmentación por edad se refuerzan**, aumentando las diferencias entre grupos de edad, más acusadas para los hombres a pesar de que estén menos presentes en el sector. Estas nuevas pautas de segmentación van **en detrimento de las condiciones relativas de empleo de hombres y mujeres jóvenes, a la vez que ganan peso cuantitativo en su participación al empleo total del sector**. Esto va acompañado de una desestabilización de las relaciones al empleo de los grupos de edad intermedios entre 32-47 años, al tiempo que persisten una desigualdades más marcadas (sobre todo para las personas jóvenes) en la relación entre cuartiles.

Estos **SECTORES TERCIARIOS** suponen las fuentes principales de generación de nuevos empleos en la región (46%). **Varios de ellos (hostelería, servicios operativos y comercio) tienen incrementos fuertes de los bajos salarios** y se puede remarcar que la **desestabilización es más acusadas para los hombres y mujeres de 25-45 años en todos ellos**. Mientras la segmentación por la edad se refuerza en todos ellos en detrimento de las personas jóvenes, algunos de ellos tienen altas y crecientes pautas de segmentación por el sexo (consultoría y asesoría) y en la relación entre cuartiles dentro de cada grupo de edad (consultoría-asesoría y

salud-acción social).

...podemos resituarnos en los debates teóricos y metodológicos sobre el empleo y la precariedad

Esta evolución de las condiciones objetivas de empleo en un **periodo de crecimiento económico y descenso del paro**, nos sitúa en el debate de los factores que inciden en esta realidad, concluyendo que las tendencias observadas **deberían haber propiciado una mejora de la calidad del empleo en vez de la precarización y refuerzo de la segmentación observados**. Esto nos permite apuntar lo inapropiado de los modelos clásicos (liberales y marxistas) para entender los procesos laborales. Empezando con el marco teórico dónde esta inadecuación es más evidente, los **MODELOS NEOCLÁSICOS** sobre equilibrios de mercado entre Oferta y Demanda de Trabajo se muestran incoherentes antes las tendencias generales del empleo y el paro y los datos de precariedad y segmentación observados. La reducción y el envejecimiento de la población en edad de trabajar del lado de la **oferta** y el aumento del volumen de puestos de trabajo del de la **demanda**, **deberían desencadenar tendencias contrarias a las observados en términos de precios de la mano de obra**. Por otro lado podemos concluir una refutación de la teorías del **Capital Humano**, que suponen una retribución creciente a la cualificación y la experiencia. Si suponemos el aumento de estos atributos con la edad, los muchos segmentos en los que las perspectivas de incremento salarial son escasas o nulas – mujeres en general, hombres de los primeros cuartiles e incluso medianos en algunos sectores – nos permiten de refutar las hipótesis de esta escuela de pensamiento.

Por otro lado, las **TESIS MARXISTAS** sobre el ejercito de reserva de las clases trabajadoras, que se reducen en nuestro periodo estudiado, deberían mejorar las capacidades de negociación a la alza de los salarios, lo cuál es justo lo contrario de lo observado en nuestros datos. Tal vez las mayores tasas de desempleo juvenil y los cambios normativos en la regulación del empleo, nos podría permitir hablar de los **jóvenes cómo ejercito de reserva particular, con efectos de segmentación específicos a su edad que les fraccionan en su entrada del mundo del trabajo del resto de la población asalariada**. Otros factores de los modelos marxistas son, sin embargo, de total actualidad, tales cómo la crisis de valorización del capital y el consiguiente conflicto de clases por la repartición de excedentes. Aún así, cómo apunta Jill Rubery (2006) **estos modelos marxistas no suelen considerar los conflictos internos a las clases asalariadas**, crecientemente segmentadas tal y cómo hemos demostrado para nuestro caso de estudio, y los que se dan entre grupos de capitalistas con intereses contrapuestos.

Por plantear el debate y dar salida a algunas dudas sobre nuestros resultados, terminar planteando que elección del **marco de los SEGMENTACIONISTAS**, a pesar de propiciar metodologías que facilitan el análisis de la evolución segmentada del empleo de las clases asalariadas, también nos muestran algunos límites cómo metodología de observación y análisis sin marco teórico establecido. En lo que se refiere al estudio que estamos finalizando, nos referimos a las dificultades para conectar hechos de causalidad entre los datos laborales observados y la evolución de los factores externos (macro), internos (empresa) y extra-sistémicos (demográficos, culturales), lo cuál no excluye la interacción cualitativa para unos análisis institucionales que integren las tendencias socioeconómicas y su grado de coherencia y causalidad lógica con los datos laborales observados.

Bibliografía

ABATTU, Cécile y LAMOTTE, Bruno (2005).- « Age et emploi: représentations et nouvelles règles », en *XXVèmes Journées de l'Association d'Economie Sociale*, Paris, 8-9 de septembre de 200.

ALBARRACIN SÁNCHEZ Daniel (2003).- *De la utopía postindustrial a la crisis de las sociedades salariales de servicios : En torno al ciclo del capital y la identidad de clase de los trabajadores españoles en el capitalismo tardío*. Tesis Doctoral dirigida por Luis Enrique Alonso Benito, UCM, Madrid

BIFO (Franco Berardi).- *La fábrica de la infelicidad. Nuevas formas de trabajo y movimiento global*, Madrid, Editorial Traficantes de Sueños, 2003. Disponible en: <http://www.traficantes.net>.

BOLTANSKI Luc et CHIAPELLO Eve (1999).- *Le nouvelle esprit du capitalisme*, France : Gallimard. Traducción : 2002. *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid : Akal.

CEREQ. Centre d'Études et de Recherches sur les Qualifications (2007).- “Ruptures et irréversibilités dans les trajectoires. Comment sécuriser les parcours professionnels”. *XIVes journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail*, Marseille: Relief. 22 juillet 2007, 450 pp.

CERC. Conseil Emploi Revenues et Cohésion sociale (2005).- *La sécurité de l'emploi face aux défis des transformations économiques*. Paris, Rapport n° 5.

DOERINGER Peter B. et PIORE Michael J. (1971).- *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, New York-London, M. E. Sharpe Inc.

FONDEUR, Yannick (1999).- « Repères sur l'emploi des jeunes dans six pays européens », *La Revue de l'IRES*, n° 31, vol. 2, 1999, p. 23-58

GAUTIÉ, J. (2004).- « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », en RFE XVIII, avril de 2004 ;

GAUTIÉ, J. (2002).- « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », en *Document de travail* n° 15 du Centre d'études de l'emploi, marzo de 2002.

GERME, J.-F. (2003).- *Rapport de l'atelier sur « Les mobilités professionnelles : de l'instabilité dans l'emploi à la gestion des trajectoires »*, Qualifications & Prospectives.

JALMAN Yves (2008).- “Précarité et Nouvelles formes d'emploi : Diagnostic Cgt” , Lyon le 1er juin 2008

LAMOTTE, Bruno et MASSIT Cécile (2010).- *Pour une sécurité professionnelle : Nouveaux*

dialogues, nouveaux espaces. Grenoble : L'Harmattan.

LEFRESNE, Florence (2006).- “Précarité pour tous, la norme du futur”, *Le Monde Diplomatique*, mars 2006

LEFRESNE, F. (2003).- *Les jeunes et l'emploi*. Éditions La Découverte, Paris

LEFRESNE F. (2002).- « Vers le renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Economie et Sociétés*, série « Economie du travail » AB n°22, 8/2002, p.1241-1267

LEFRESNE, F. (1999).- « Place des jeunes sur le marché du travail en France : une approche sectorielle », en *La Revue de l'IRES*, n° 31, vol. 2, 1999, p. 197-232.

LÓPEZ-PÉREZ, Irune et ZUBIRI REY, J.B. (2010a).- « Précarité dans l'emploi et segmentation par l'âge en region Rhône-Alpes » en LAMOTTE, Bruno et MASSIT Cécile (coord.), *Pour une sécurité professionnelle : Nouveaux dialogues, nouveaux espaces*, Paris, L'Harmattan, 20 p.

LÓPEZ-PÉREZ, Irune et ZUBIRI REY, J.B. (2010b).- "[Age of precarity : segmentation patterns in Rhone-Alps economic branches](#)". *31st annual conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation (IWPLMS)*, Valencia University, 14-17 juillet 2010, 29 p.

MICHON, F. (2007).- “What became of labour market segmentation in France: Its changing design”, Paper presented to the 28 th conference of the IWPLMS, Aix-en-Provence, 5-7 july 2007

NEGRI, Antonio, HARDT Michael (2000-2002).- *Imperio*, Barcelona, Paídos Ibérica, 432 pp.

PETITE Heloise (2006).- “Generalised precariousness or persistent segmentation?” in Köhler C., Junge K., Schröder T. and Struck O. (Eds.)

PETITE, H. (2004).- “Cambridge contre Cambridge: une version segmentationniste”, en *Economies et Sociétés*, série Socio-Economie du Travail, n° 23.

PRAO (2010).- « Tableaux de Bord Emploi Formation », *Contrats Territoriaux Emploi Formation (CTEF) - Recueil 2005*, www.prao.org

RAMAUX Christophe (2006).- *Emploi : éloge de la stabilité : l'Etat social contre la flexicurité*. Paris : Mille et une nuits

RECIO ANDREU Albert (2001).- “Nuevos retos a las relaciones laborales”, PORTULARIA, Universidad de Huelva, pp. 13-31

RECIO, A. (1997).- *Trabajos, personas, mercados*, Barcelona, Economía Crítica, 315 p.

RUBERY, Jill (2006).- “Segmentation theory thirty years on”, Paper presented to the 27 th conference of the IWPLMS, Copenhagen, September 2006

V.V.A.A. (2004).- « Capitalismo cognitivo, propiedad intelectual y creación colectiva », *Traficantes de Sueños*, Madrid, <http://www.traficantes.net/>. Olivier Blondeau, Nick Dyer Whiteford, Carlo Vercellone, Ariel Kyrou, Antonella Corsani, Enzo Rullani, Yann Moulier Boutang y Maurizio Lazzarato

ZUBIRI REY, J.B. (2011).- **“Precariedad, Movimientos de huelga y Sindicalismo en Francia**“, *Revista crítica en ciencias sociales Encrucijadas* nº1, junio 2011, pp. 89-113.

ZUBIRI REY, J.B (2009).- "[La Renta de Solidaridad Activa en Francia. ¿Es la activación una vía para salir de la pobreza ?](#)". *Zerbitzuan*, nº 45, pp. 23-38.

ZUBIRI REY J.B. (2008).- « Trayectorias Sociolaborales: Introducción metodológica a las técnicas longitudinales en economía del trabajo», *Communication aux XI Jornadas de Economía Crítica*, Bilbao, 27-29 mars 2008.