

LA SEGURIDAD SOCIAL PROFESIONAL EN FRANCIA

Eguzki Urteaga*

RESUMEN:

La generalización de las formas de empleo precarios a partir de los años setenta ha propiciado la emergencia de la idea de seguridad social profesional inspirándose en los ejemplos de Holanda y Dinamarca. Alude a una de las dos acepciones de la flexiseguridad, la que no se conforma con ayudar lo mejor posible al trabajador en su búsqueda de empleo, sino que pretende igualmente permitirle planificar su carrera profesional. Este artículo explica cuáles deberían ser en Francia los elementos de semejante sistema en términos de libertad profesional, de financiación de las transiciones de un empleo a otro, de coordinación entre una antigua y una nueva actividad, de protección social y de preservación de la identidad profesional. Tras recordar los obstáculos a los que se enfrentan los asalariados y la patronal en la puesta en marcha de una seguridad social profesional, se constatan ciertos avances, este trabajo insiste en la amplitud de los cambios que quedan por realizar para proteger las trayectorias profesionales.

PALABRAS CLAVE:

Trayectoria profesional – seguridad – flexiseguridad – obstáculos – Francia.

* Departamento de Sociología, Universidad del País Vasco. • eguzki.urteaga@ehu.es

ABSTRACT:

The generalization of the forms of precarious employment from the seventies has propitiated the emergency of the idea of social professional safety inspiring by the examples of Holland and Denmark. It alludes to one of two meanings of the flexisecurity, which does not agree only with helping the worker in his search of employment, but it tries to allow him to plan his professional career. This article explains which should be in France the elements of that system in terms of professional freedom, financing the transitions of an employment to another one, coordination between the ancient and a new activity, social protection and preservation of the professional identity. After remembering the obstacles which employees and employers face in the creation of a social professional safety, certain advances are observed but this work insists on the extent of the changes that stay for realizing to protect the professional trajectory.

KEYWORDS:

Professional trajectory - safety- flexisecurity - obstacles - France.

1. INTRODUCCIÓN

La cuestión de la protección de las trayectorias profesionales conduce a preguntarse sobre lo que ha acontecido con la seguridad social profesional. Efectivamente, este término, imaginado por el sindicato CGT en 2001, se ha impuesto en el debate público, hasta tal punto que durante las elecciones presidenciales de 2007 ha sido utilizado por los dos principales candidatos. Se trata de una expresión francesa, pero las preocupaciones a las que alude son comunes a numerosos países de la Unión europea.

La constatación que ha conducido a elaborar nuevas problemáticas se fundamenta en la fragilidad del empleo de por vida que ha dominado la posguerra. Desde los años setenta, el empleo precario se ha desarrollado por todas partes y los que tienen un empleo estable se exponen a los despidos económicos. Estadísticamente, la estabilidad del empleo no ha retrocedido verdaderamente (Auer, 2008), pero cada persona debe contemplar la eventualidad de una recolocación a lo largo de su carrera. Es la razón por la cual, los investigadores y los actores sociales reflexionan sobre la puesta en marcha de una mejor organización de las transiciones de un empleo a otro.

Las nociones utilizadas han variado: antes de la seguridad social profesional, se hablaba de “contrato de actividad” (Rapport Boissonnat, 1995), de “situación profesional de las personas” (Supiot, 1999) o de “estatus del activo” (Gaudu, 1995: 538). Unos sociólogos-economistas, tales como Günter Schmid en Alemania y Bernard Gazier en

Francia, han explorado esta problemática hablando de “mercados transicionales”. En Holanda y posteriormente en Dinamarca, el término de flexiseguridad (Urteaga, 2007) ha sido utilizado para dar cuenta de importantes innovaciones prácticas.

Ninguna de estas nociones se refiere inicialmente a la desregulación del derecho al despido, dado que el despido está muy regulado en Holanda y la regulación que prevalece en Dinamarca es muy parecida a la que existe en Francia. En lugar de facilitar el despido, especialmente del despido por motivos económicos, el proyecto consiste en facilitar las transiciones de un empleo a otro y de mejorar el estatus de los trabajadores precarios. Así, el estatus muy favorable del trabajo a jornada parcial en Holanda ha inspirado la primera noción de flexiseguridad.

No en vano, el término de seguridad social profesional proviene de los economistas neoclásicos. El informe Cahuz-Kramarz (2005) proponía la puesta en marcha de un contrato de trabajo único. Se trataba, a la vez, de suprimir los contratos temporales y de desregular el despido por motivos económicos en el contrato a duración indeterminada. La posibilidad de recurrir a la justicia para cuestionar el motivo económico así como la obligación de recolocación del empleador desaparecen (Cahuc y Kramarz, 2005). El mismo debate ha tenido lugar en España, en 2010. La propuesta de contrato de trabajo único alude a unos posicionamientos de la OCDE y se encontraba en filigrana en la versión inicial del Libro Verde sobre la modernización del mercado laboral propuesto por la Comisión europea (2006).

No obstante, en ningún país esta versión de la seguridad social profesional ha tenido éxito. De manera sintética, las razones pueden ser expresadas de la siguiente manera:

Es ilusorio pensar que se puede prescindir del juez del derecho de los despidos económicos en los países occidentales. De una forma u otra en función de los países, haciendo un llamamiento a los convenios internacionales o aplicando la teoría del abuso de derecho, los abogados de los trabajadores conseguirían, en caso de conflicto, plantear la cuestión de los motivos de despido ante el juez.

En estas condiciones, la patronal no quiere renunciar al contrato temporal.

Los sindicatos no están de acuerdo con la desregulación del despido por motivos económicos.

El contrato de trabajo único no corresponde a una reivindicación social, sino que es una idea teórica elaborada por algunos universitarios. A partir del momento en que los agentes sociales no son partidarios de esta medida, es difícil que pueda ser aplicada por un gobierno. Incluso descartando la utilización que ha sido realizada de la noción de seguridad social profesional, es necesario definir los contornos de la orientación.

2. LA DEFINICIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PROFESIONAL

La seguridad social profesional corresponde a una de las acepciones de la flexiseguridad. Para comprender su significado, es necesario descomponerla en elementos relativamente simples.

2.1. SEGURIDAD SOCIAL PROFESIONAL Y FLEXISEGURIDAD

El término de flexiseguridad goza de cierta historia. Inicialmente, sirve para conceptualizar la evolución que se produce en dos pequeños países de Europa continental, países donde la protección de los trabajadores es notable, el mercado laboral está regulado y que conocen un cierto nivel de gestión compartida. Posteriormente, la noción de flexiseguridad ha sido utilizada por los británicos o por la Comisión Barroso para significar algo diferente. En este sentido, hay dos acepciones de la flexiseguridad.

En la primera, se trata de proteger a la persona en su relación con el mercado. La seguridad nacería del hecho que el trabajador está preparado para buscar un empleo, en un mercado laboral razonablemente equitativo. Los cuatro ingredientes de esta flexiseguridad inglesa son la formación profesional, un servicio público de colocación eficaz, una política voluntarista de lucha contra las discriminaciones y un seguro de desempleo minimalista. La regulación del mercado laboral es secundaria en esta perspectiva.

En la segunda, más continental, la sociedad debe al trabajador más que la formación y la colocación en un mercado no desleal. Debe buscar darle un lugar en la sociedad. La flexiseguridad no resulta solamente de la aptitud del trabajador a enfrentarse a unas transiciones más o menos padecidas, sino que debe igualmente proporcionarle unos medios para planificar su carrera. En lugar de responder simplemente a unas situaciones de crisis, tiene un carácter proactivo. La estabilidad del empleo de por vida es sustituida por la posibilidad dada al individuo de organizar las transiciones y, más ampliamente, de tomar unas decisiones para mejorar su situación.

Además de estos cuatro componentes de la política del empleo inglés, esta flexiseguridad continental consta de otros elementos: implica un alto nivel de regulación del mercado laboral, bien por la negociación colectiva bien por el Estado, que determina las condiciones en las cuales el asalariado negocia su situación. Ofrece un nivel elevado de financiación de los periodos de transición (en Dinamarca, los desempleados tienen derecho a cobrar la indemnización por desempleo que representa el 80% de su último sueldo durante cuatro años). Tras el fracaso del contrato único, no cabe duda de que la seguridad social profesional pertenece al segundo grupo. Es lógico, ya que Francia es un país continental y sus estructuras se aproximan a las de países tales como Holanda o Alemania.

No en vano, los medios utilizados varían según los países. La flexiseguridad holandesa y la flexiseguridad danesa no tienen la misma consistencia, dado que el mercado laboral holandés, relativamente próximo al mercado laboral francés, hace coexistir empleo estable y empleo precario, sin ofrecer el nivel de protección del seguro por desempleo danés. Pero, ofrece a los trabajadores a jornada parcial unos derechos que no tienen ningún equivalente en otros países. El sistema danés se fundamenta en un nivel de financiación de la política del empleo (1,4% del PIB en 2008, muy superior a la financiación francesa o alemana). Es lo que explica el papel secundario que desempeña el contencioso de despido en Dinamarca: sistema de formación y de colocación eficaz, seguro de desempleo financiado a nivel local, sin olvidar la gestión compartida y la negociación colectiva que, teniendo en cuenta la tasa de sindicalización (Urteaga, 2007), debe regular las decisiones de despido antes de su anuncio.

Si Francia opta por la seguridad social profesional, no podrá basar la protección de las trayectorias sobre los impuestos, como lo hace Dinamarca. La solución francesa deberá combinar el instrumento financiero como el jurídico.

2.2. ELEMENTOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PROFESIONAL

En lo que se refiere a la comunicación política, la expresión seguridad social profesional ha tenido un innegable éxito. Conceptualmente, es relativamente inadecuada porque alude demasiado a la idea de seguro. La Seguridad social es lo que permite enfrentarse a un acontecimiento padecido (enfermedad, accidente, vejez). Si la seguridad social profesional es proactiva, debe poder ser movilizadora por un trabajador que no se enfrenta a ningún accidente. Se trata de un instrumento de planificación y no solamente de un escudo ante los riesgos de la existencia. Pero, la expresión “protección de las trayectorias profesionales”, tampoco dice claramente en qué consiste ese aspecto del proyecto.

Las responsabilidades deberían estar compartidas entre tres socios:

- El Estado que debe organizar el mercado laboral (servicio de colocación y formación profesional traducen unas obligaciones constitucionales).
- El asalariado, que es aún menos un objeto pasivo que el sistema aspira a darle más autonomía.
- La empresa, cuyas decisiones pueden tener unas consecuencias económicas considerables y que, dueña de la fuerza de trabajo del asalariado, debe concurrir a su empleabilidad. Según los países, la implicación de la empresa toma diferentes formas.

La seguridad social profesional puede ser descompuesta en cinco elementos:

- *La libertad profesional.* La seguridad social profesional implica que el trabajador pueda gestionar su carrera. Se opone, por lo tanto, a los mecanismos jurídicos por los cuales un empleador limita la libertad profesional del trabajador. Las cláusulas contractuales restrictivas de la libertad de trabajo deben ser enmarcadas en la medida de lo posible.
- *La financiación de los periodos de transición.* Para que el trabajador pueda gestionar su carrera profesional, debe poder satisfacer sus necesidades durante los periodos de transición entre dos empleos. Una parte de esta financiación corresponde a unos mecanismos de seguro o de asistencia. Esta financiación no es proactiva.
- *Las técnicas de coordinación.* Para que el trabajador pueda planificar su carrera profesional, debe poder articular dos actividades. El derecho puede ofrecer unos instrumentos que le permitan entenderse con uno o varios socios con ese fin u obligan al empleador a concurrir a esta articulación.
- *El alisado de las transiciones desde el punto de vista de la protección social.* Para que los asalariados puedan gestionar sus carreras de la mejor manera posible, conviene evitar que no sean penalizados, desde el punto de vista de la pensión de jubilación y de la protección social, por los cambios de actividad.
- *La preservación de la identidad profesional.* Uno de los principales riesgos que corren los trabajadores en transición es el de la pérdida de su identidad profesional. En la sociedad tradicional, los cambios económicos no surtían efecto a ese respecto. El periodo de expansión rápida de la posguerra ha hecho desaparecer casi todos los “estados” anteriores, pero el empleo estable, vivido como un empleo de por vida, ha dado a los asalariados una identidad de recambio. El desarrollo del empleo precario y de los despidos económicos han cambiado esta situación a lo largo de los años setenta. Los inconvenientes son especialmente sensibles en un país como Francia, que confiere una gran importancia al título académico. ¿Cómo hacer de tal forma que la identidad profesional de una persona no dependa de un contrato de trabajo?

3. LAS PERSPECTIVAS DE LA SEGURIDAD SOCIAL PROFESIONAL

Desde 2007, el proyecto apenas ha avanzado. Su reactivación exige su inserción en la agenda política y social. En efecto, una evolución de tal amplitud no puede elaborarse de manera abstracta, sino que debe ser negociada o debatida entre todos los actores. Como la estabilidad del empleo se ha elaborado progresivamente entre los años treinta y sesenta, un derecho de transición ha empezado a ponerse en marcha.

Pero, a un cierto nivel, es preciso que una nueva orientación haga sistema. No en vano, ciertos obstáculos deben ser levantados para que los ciertos avances puedan ser realizados.

3.1. LAS RETICENCIAS DE LOS TRABAJADORES

Por parte de los asalariados, el temor de la desregulación y la reticencia a la movilidad constituyen los principales frenos. Sin duda, las problemáticas Boissonat-Supiot no aludían a la desregulación, dado que no se trataba de facilitar el despido económico. Por el contrario, si las transiciones son más fáciles y están mejor organizadas, la resistencia de los trabajadores al despido será menor. Es la situación danesa donde existen recursos y el despido por motivos económicos es poco contencioso. Se ha reprochado a las nuevas orientaciones el hecho de cuestionar, aunque sea involuntariamente, la estabilidad del empleo (Coutrot, 1999: 659; Husson, 2006).

Ese reproche ha tomado consistencia cuando la expresión “seguridad profesional” ha sido elegida para designar un proyecto de flexibilización del derecho al despido por motivos económicos. Es la razón por la cual puede parecer que uno de los obstáculos fundamentales para el desarrollo de la seguridad social profesional ha sido levantado con el abandono del contrato de trabajo único. Cuando la CGT ha puesto en circulación la expresión “seguridad social profesional”, ha dado un paso adelante. En efecto, incluso si su concepción está fuertemente orientada hacia la estabilidad del empleo, la noción valoriza la movilidad de un empleo hacia otro. Las posiciones de los demás sindicatos, excepto FO, han conocido cierta convergencia (Grimault, 2006).

No en vano, al lado de las posiciones de las centrales sindicales (Urteaga, 2010a), la seguridad social profesional se enfrenta a la reticencia individual de los trabajadores a moverse. En caso de despido económico, la recolocación es a la vez deseada por el derecho y reivindicada por los sindicatos. Pero, las medidas concretas de recolocación no están siempre bien acogidas por los asalariados. De manera significativa, en varios conflictos sociales recientes, es la indemnización, el importe de las indemnizaciones de ruptura y no la recolocación, lo que está en juego en las negociaciones (Urteaga, 2010b).

3.2. LA OPOSICIÓN DE LA PATRONAL

Los reparos son compartidos por las organizaciones patronales, dado que la reticencia a la movilidad de los trabajadores puede ser igualmente fuerte. La rotación ha sido siempre un problema para ciertas empresas. La precariedad en el inicio de la carrera profesional y los despidos han modificado la actitud, especialmente de los jóvenes cuadros, y el nomadismo salarial así como la escasa implicación de los trabajadores, incluso cuando están bien pagados, puede suscitar la inquietud de los

empleadores. Es la razón por la cual, el interés por una mayor fluidez del mercado laboral es comprendido por los responsables patronales como una manera de dar a los trabajadores unos márgenes de maniobra que les permitan planificar una salida no deseada por el empleador. Además, ciertos sectores carecen de mano de obra y compiten a veces para atraer a la mano de obra formada disponible. Cuando los sectores invierten en la formación, no desean que sus empleados se vayan. Por lo cual, los mecanismos que tienden a asegurar la transferibilidad de los derechos, de un empleo a otro y de un sector a otro, carecen de interés.

Estos temores recíprocos explican por qué el derecho de las transiciones se constituye lentamente. La cuestión es: ¿Cómo desbloquear la situación?

4. LA IMPLEMENTACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL PROFESIONAL

Para levantar los obstáculos que impiden la puesta en marcha de la seguridad social profesional en Francia, es necesario retomar los cinco elementos constitutivos de la misma.

4.1. LA LIBERTAD PROFESIONAL

La libertad profesional es uno de los ámbitos en los cuales los avances han sido los más notables durante estos últimos veinte años. La jurisprudencia relativa a las cláusulas de no-competencia es más restrictiva que anteriormente así como la que se aplica a las cláusulas de exclusividad. Pero conviene matizar, dado que, al considerar que las cláusulas de no-competencia alteran el derecho constitucionalmente protegido, el Tribunal Supremo ha concluido que estas solo eran lícitas si constaban de una parte financiera. La solución no es compartida por todos, ya que el hecho que se pueda sacar dinero de un derecho fundamental no es convincente. Además, puede concebirse que la contrapartida se halle en el salario elevado contemplado por el contrato y no en una indemnidad específica.

Por el contrario, las cláusulas de no-competencia se citan cuando la ruptura del contrato resulta de un despido por motivos económicos. La cláusula prohíbe efectivamente al asalariado ocupar ciertos empleos, cuando son precisamente estos empleos que tienen posibilidades de ocupar teniendo en cuenta sus competencias. En ese sentido, existe una desproporción en el derecho laboral.

4.2. LA FINANCIACIÓN

Hasta la creación del Polo Empleo, la opinión mayoritaria entre los especialistas era más favorable a una racionalización de los sistemas de atención de los periodos de inactividad o de transición profesional. La fragmentación de la financiación (de-

partamentos, regiones, Estado) y la diversidad de los dispositivos gestionados por personas públicas y agentes sociales (seguro de desempleo y formación profesional con dos sistemas de gestión paritaria diferentes) estaban consideradas como un factor de ineficacia. Francia dedicaba unas cantidades de dinero notables para financiar la inactividad, pero de manera opaca y poco coordinada. La parte proactiva de esta financiación era demasiado limitada, de modo que los fraudes eran frecuentes, ya que el empleador y el asalariado se ponían de acuerdo para simular un despido con el fin de permitir al trabajador cobrar una indemnidad como desempleado prosiguiendo la realización de tal o tal proyecto.

Es la razón por la cual la creación del Polo Empleo, fusión de la ANPE y de las ASSEDIC, ha sido bien acogida por la doctrina, como un primer paso en la vía de la simplificación. No en vano, conviene observar que esta fusión ha generado grandes dificultades. La crisis ha incidido en esta situación, dado que la nueva entidad ha debido enfrentarse a una situación imprevista. Pero, existen problemas de concepción, en particular. A pesar de que el sistema haya sido concebido con la ambición de controlar más estrictamente el comportamiento de los desempleados, las posibilidades de recurrir son complejas y lentas (Camaji, 2010: 666). La puesta en coherencia de la financiación de la inactividad, de los periodos de actividad no-remuneradas y de los periodos de transición sigue siendo necesaria. Pero, para que sea apoyada por la opinión pública, es necesario solucionar los problemas de Polo Empleo, sobre todo ofreciendo unos recursos rápidos y accesibles a los desempleados.

La otra cuestión relativa a la financiación es la de los derechos de los sorteos sociales y la de su transferibilidad. Desde el punto de vista de la protección de las trayectorias profesionales, el derecho ha experimentado un retroceso estos últimos años. En efecto, la reforma Raffarin ha permitido utilizar la cuenta-ahorro-tiempo como instrumento de ahorro de jubilación (Ley del 31 de marzo de 2005) y posteriormente las leyes de 2007 y 2008 han permitido a los trabajadores movilizar inmediatamente las cantidades disponibles para ganar más. Así, esta cuenta ha perdido su especificidad como modalidad de financiación.

Restaurar un “derecho de sorteo social” especialmente dedicado a la gestión de las carreras profesionales de los trabajadores supone: 1) hacer de tal forma que este pueda ser mejorado por la negociación colectiva o, en su caso, completado por tal o tal administración territorial en el marco de las políticas públicas que estas lleva a cabo; 2) evitar que los derechos adquiridos no sean convertidos en dinero a cada ruptura de contrato de trabajo, para que, al contrario, el trabajador que dimite o que es despedido pueda, en lugar de percibir una indemnidad de despido complementaria, trasladar su cuenta a su nuevo empleador.

La cuestión de la transferibilidad de los derechos ha sido abordada por el acuerdo del 11 de enero de 2008 y las disposiciones legislativas posteriores, pero a una escala

más modesta. Esta, además de la oposición de una parte de la patronal, se enfrenta a una dificultad técnica: para que la transferibilidad de los derechos sea aceptable, conviene que el nuevo empleador de un asalariado se vea obligado a pagar en lugar de su predecesor. La creación de un sistema de depósito de las cantidades debidas al trabajador en el momento de la ruptura del contrato de trabajo, sistema que indemnizará el nuevo empleador el día en el cual el asalariado solicitará una cuenta que ha alimentado mientras trabajaba por un antiguo empleador, es relativamente fácil de concebir.

4.3. LAS TÉCNICAS DE COORDINACIÓN

La innovación es la más subterránea en ese aspecto, ya que las técnicas de coordinación se acumulan para responder a las necesidades de políticas públicas. Desde 2007, el contrato de transición profesional ha visto ampliarse su ámbito de aplicación. La ley del 25 de junio de 2008 puede ser interpretada como una protección adicional, puesto que permite a un prestatario de servicios agregar el conjunto de sus actividades para beneficiarse del régimen del asalariado. En otra orden de ideas, los cúmulos empleo-jubilación han sido facilitados, aunque los mecanismos que articulan formación inicial y primer trabajo se hayan multiplicado. Podemos preguntarnos si la sedimentación de dispositivos que tienen su razón de ser, pero que han sido concebidos de manera coherente, no exige un replanteamiento global.

4.4. LA SIMPLIFICACIÓN DEL DERECHO A LA PROTECCIÓN SOCIAL

La ley del 21 de agosto de 2003 ha facilitado las transiciones. No en vano, “la pluri-actividad continúa teniendo consecuencias sobre los derechos a la jubilación, que pueden ser favorables o no con respecto a los mono-pensionistas” (Conseil d'orientation des retraîtes, 2009). Pero, si la situación de los multi-pensionistas es desfavorable cuando se trata de la pensión básica de la Seguridad social, la desventaja es más nítida aún en lo que se refiere a las pensiones complementarias. Los pasos del sector privado a la función pública son igualmente una fuente de dificultad. Bien es cierto que la cuestión de los multi-pensionistas debería ser discutida en una posterior reforma del sistema de pensiones de jubilación.

4.5. LA IDENTIDAD PROFESIONAL

Los avances han sido evidentes en el ámbito de la identidad profesional. Fuera de las ramas profesionales que funcionan todavía como unos oficios, tales como la construcción, la pérdida de empleo impide a menudo que un trabajador pueda decir lo que es profesionalmente. El reconocimiento de las competencias adquiridas gracias a

la experiencia ilusiona a los sindicatos, aunque solo concierna a un pequeño colectivo de asalariados. Es un reto para los agentes sociales hacer vivir un sistema diferente del de las clasificaciones tradicionales que ponga el énfasis en las competencias y las habilidades del trabajador. Un primer paso consistiría en desintoxicar la economía gala de la obsesión del título académico. La exigencia de titulación y el cierre de las profesiones (Urteaga, 2008), incluso las de los autónomos, han alcanzado en Francia unos niveles insostenibles. Convendría ampliar el abanico de las competencias valoradas a la hora de contratar a las personas.

5. CONCLUSIÓN

Las evoluciones que han conducido a la idea de seguridad social profesional datan de los años ochenta. Estas evoluciones, al añadirse, han empezado a mover las líneas y resulta de todo ello unas innovaciones conceptuales durante el periodo 1995-2005. Conviene no sorprenderse de la lentitud con la que avanza ese debate. La estabilidad del empleo solo ha sido pensada como un objetivo durante los años cincuenta y sesenta, aunque se haya instaurado en los años treinta. Los actores sociales innovan para enfrentarse a las presiones que padecen, los cambios se acumulan y, a veces, hacen sistema. El concepto dibuja un nuevo horizonte. La protección de las trayectorias profesionales puede convertirse en el horizonte compartido de la sociedad gala. Esto no hará desaparecer los conflictos de interés entre empleadores y empleados, pero, al aclarar los retos, contribuirá a que encuentren un desenlace más favorable.

6. BIBLIOGRAFÍA

- AUER, P. (2008): "La sécurité du marché du travail: comment conjuguer flexibilité et sécurité pour l'emploi décent", *Cahiers de l'économie et du marché du travail*, BIT, Genève.
- CAHUC, P. y KRAMARZ, F. (2005): "Le contrat de travail unique, clef de voûte de la Sécurité sociale professionnelle", en JEAMMAUD, A. (ed.): *Le droit du travail confronté à l'économie*. Paris: Dalloz.
- CAMAJI, V.L. (2010): « La demande d'emploi à la recherche de ses obligations », *Droit Social*, nº6.
- CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAÎTES, (2009): « Les droits à la retraite des poly-pensionnés comparés à ceux des mono-pensionnés », juin 2010.
- COUTROT, T. (1999): « 35 heures, marchés transitionnels, droits de tirage sociaux : du mauvais usage des bonnes idées », *Droit Social*, nº7-8.

- GAUDU, F. (1995): « Du statut de l'emploi au statut de l'actif », *Droit Social*, nº6.
- HUSSON, M. (2006): « Attention aux contrefaçons », *Regards*, octobre.
- RAPPORT BOISSONAT, (1995): *Le travail dans vingt ans. Commissariat général au Plan*. Paris: Odile Jacob.
- URTEAGA, E. (2007): “El modelo escandinavo y su transposición”, *Revista de servicios sociales y política social*, nº79, pp.127-148.
- URTEAGA, E. (2008): “Sociología de las profesiones: una teoría de la complejidad”, *Lan Harremanak*, nº18, pp.169-198.
- URTEAGA, E. (2010a): “Los sindicatos en Francia”, *Revista de Estudios Políticos*, nº147, pp. 171-211.
- URTEAGA, E. (2010b): “La negociación colectiva en Francia”, *Revista de fomento social*, nº257, pp.87-117.