

# Employment and Labour Market Regulation, A Capability Approach

SOFI, University of Göttingen, 22 February 2006

Jean-Michel Bonvin, University of Geneva  
[jean-michel.bonvin@socio.unige.ch](mailto:jean-michel.bonvin@socio.unige.ch)

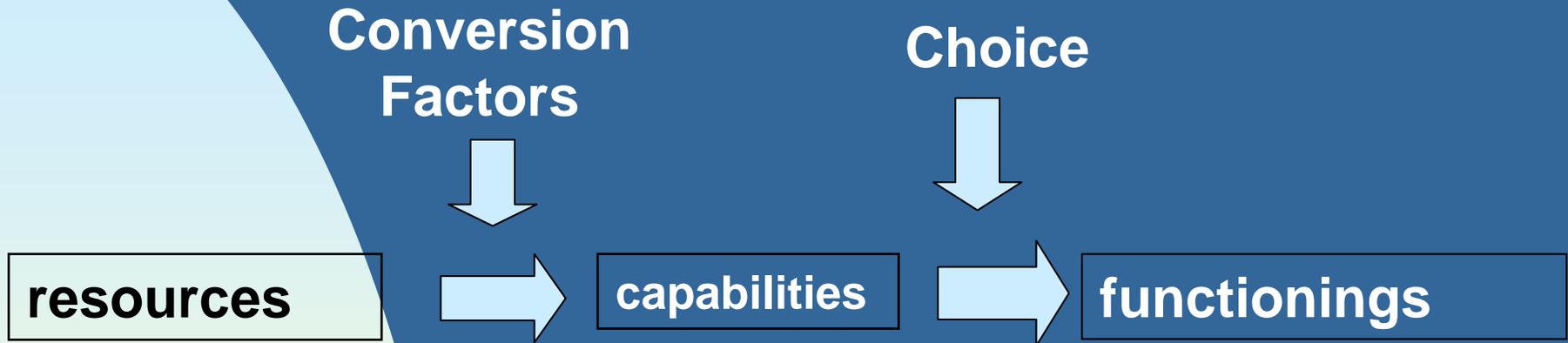
# Structure of the presentation

- The Capability Approach
- Operationalisation for Labour Market and Employment Issues : Resources, Employability, Employment, Participation
- Empirical methodology: Refined Functionings or see NF

# Research Issues

- Industrial relations systems in transformation (entreprises, collective bargaining, labour and social security law)
- Two research issues:
  - Capability for work*
  - Capability for voice*

# The Theoretical Framework: The Capability Approach (Amartya Sen)



- Resources (commodities) vs. capabilities: the issue of conversion (or obstruction) factors
- Capabilities vs. functionings : the issue of choice

# Operationalisation of the Theoretical Framework: Conceptual Issues (1)

- Resources: wages and modes of remunerations, social benefits (the exit option)
- Employability: competences or capabilities (quantity and quality)
- Employment: public policies or corporate social responsibility (employment quantity or jobs availability)

Meaning of Flexicurity (employment quality): wages, time tables, numbers, functions + security of employment or of trajectories

Non-discrimination policies (gender, ethnical, etc.)

- Participation : modes and impact, conflict-solving ways

# Operationalisation of the Theoretical Framework: Methodological Issues (1)

- Qualitative Methodology: take into account all actors involved (companies, social partners, public policy actors) and the conflict between their points of view (economic efficiency vs. social justice; individual well-being or agency vs. institutional or organisational concerns)
- Documentary analysis, semi-directed interviews



# Operationalisation of the Theoretical Framework: Methodological Issues (2)

# Les configurations socio-productives en Suisse (1) : Les ressources

- *Métallurgie* : salaires élevés, mais tendance à l'individualisation croissante en fonction de l'évaluation des travailleurs
- *Grande distribution* : bas salaires, bien acceptés
- *Secteur public* : salaires élevés, mais avec des fluctuations plus importantes (forte contestation)

# Les configurations socio-productives en Suisse (2) : L'employabilité

- *Métallurgie* : logique de compétences (formation finalisée aux besoins d'adaptabilité et de flexibilité de la firme – peu articulée à la dynamique des trajectoires individuelles), peu de transférabilité
- *Grande distribution* : très peu de formation, strictement finalisée aux besoins de la firme
- *Secteur public* : beaucoup d'opportunités de formation dans une logique proche de celle des capabilités (mieux articulée avec les trajectoires individuelles et transférable)

# Les configurations socio-productives en Suisse (3) : Quantité et qualité des emplois

- *Métallurgie* : emploi dépend de la compétitivité de l'entreprise, très peu d'intervention des politiques publiques  
Flexibilité numérique, temporelle et fonctionnelle  
Tension logique industrielle vs. logique financière + logique régionale vs. logique du capital anonyme
- *Grande distribution* : secteur traditionnellement protégé en termes d'emploi (quasi-cartels), mais tendance à l'ouverture (arrivée des *hard discounters*)  
Flexibilité temporelle et fonctionnelle  
Tension convention domestique (paternaliste) vs. convention marchande
- *Secteur public* : emploi régulé toujours plus en fonction de critères marchands  
Flexibilité des effectifs et fonctionnelle  
Tension convention civique vs. convention marchande

# Les configurations socio-productives en Suisse (4) : La participation

- *Métallurgie* : syndicats traditionnellement forts dans le secteur, mais remise en question en vertu de la logique financière et de l'éloignement des centres décisionnels; on va vers un syndicalisme d'accompagnement (plus ancré dans le travail des commissions du personnel)
- *Grande distribution* : peu de participation et peu de syndicalisation (préférences adaptatives)
- *Secteur publiquement régulé* : la fin du monopole entraîne l'affaiblissement du syndicat; l'enjeu principal est celui de la constitution d'un syndicat de branche  
Impact important des commissions du personnel fortement syndiquées