

¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada*

Why is the rate of temporary employment so high?
Spain in a comparative context

Javier G. Polavieja

Universidad Pompeu Fabra/CEACS, Instituto Juan March

javier.polavieja@upf.edu

Palabras clave: Empleo Temporal, España, OCDE.

Keywords: Temporary Employment, Spain, OECD.

RESUMEN

En este trabajo se realiza un análisis empírico comparado y multivariante con datos macro y micro de la incidencia del empleo temporal en 15 países de la OCDE a partir de datos de la propia OCDE, de EUROSTAT y de la octava ola del Panel de Hogares Europeos. Los resultados de este análisis permiten concluir que, contrariamente a lo que sostiene una buena parte de la literatura sociológica, la estructura productiva *no* es el principal factor explicativo de la alta tasa de empleo temporal en España. Como alternativa, se contrasta el impacto de dos tipos de factores de oferta: la saturación demográfica y el diferencial educativo entre jóvenes y mayores. Tampoco ellos ofrecen una explicación adecuada y generalizable de la distribución del empleo temporal en los países analizados. Los factores institucionales, sin embargo, im-

ABSTRACT

This study analyses the determinants of the rate of temporary employment in 15 OECD countries using both macro-level data drawn from the OECD and EUROSTAT databases, as well as micro-level data drawn from the 8th wave of the European Household Panel. The analysis shows that, contrary to the view held by a large part of the sociological literature, the high levels of temporary employment observed in Spain *cannot* be explained by the characteristics of its productive structure. As an alternative, two types of supply-side factors are tested: crowding-out effects and intergenerational gaps in education. Both seem also ill-suited to explain the distribution of temporary employment across the economies analysed. Institutional factors do, however, matter. Parametric analyses show that both the levels of

* Este artículo, reproducido con autorización de la *European Sociological Review*, es una versión ampliada del publicado en febrero de 2006 en el vol. 22, n.º 1, de dicha revista bajo el título «The Incidence of Temporary Employment in Advanced Societies: Why is Spain Different?», pp. 61-78.

portan. Los análisis paramétricos muestran que tanto el grado de protección en el empleo estable como el grado de centralización coordinada del sistema de negociación colectiva tienen un efecto significativo sobre la distribución del empleo temporal en los países analizados. Sin embargo, estos factores institucionales no pueden explicar por sí mismos por qué España presenta niveles de empleo temporal tan extremos. La diferencia española puede, sin embargo, explicarse mediante una interacción entre el grado de protección en el empleo indefinido a finales de los años ochenta y la ocurrencia de crisis severas de desempleo. Este resultado es esperable desde un punto de vista teórico y consistente con análisis previos del caso español.

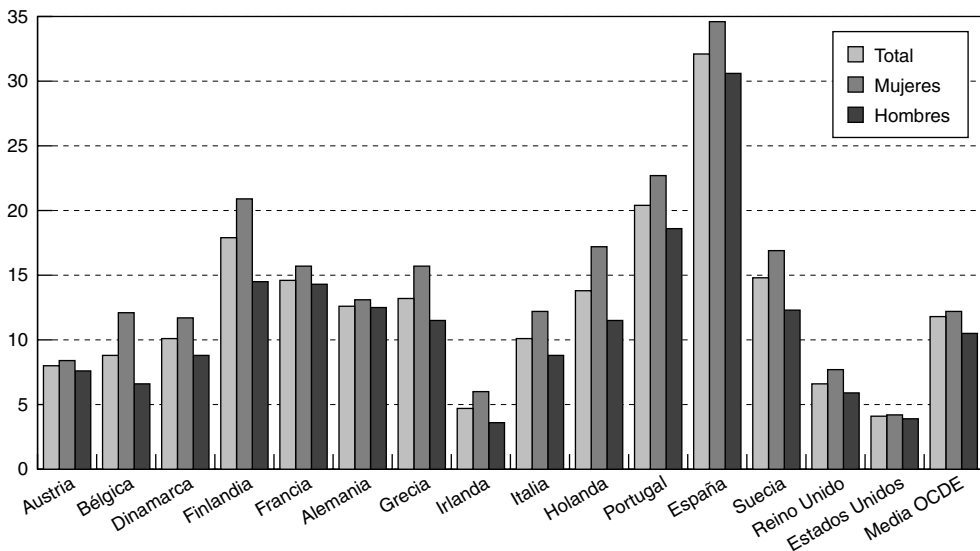
institutional protection in standard employment during the 1980s and the degree of coordinated centralization of the collective bargaining system seem to have a significant impact on the distribution of temporary employment in the countries examined. Yet institutional factors alone cannot explain the extreme levels of temporary employment observed in Spain. The Spanish «difference» disappears, however, once an interaction between employment protection for standard contracts and the occurrence of severe unemployment crises is fitted to the data. Such interaction is expected from a theoretical standpoint and proves highly consistent with previous evidence for the Spanish case.

INTRODUCCIÓN

Desde principios de la década de los noventa, España se caracteriza por tener la tasa más alta de empleo temporal de toda la OCDE. En el año 2000, por ejemplo, un 32% de los asalariados españoles tenía un contrato temporal. Esta tasa duplica ampliamente la media de los países de la OCDE, situada en torno al 12% de la población asalariada (véase la figura 1). ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal en España? ¿Qué características específicas del caso español pueden explicar el elevado peso de este tipo de contratación? Para responder a estas preguntas en este trabajo se realiza un análisis pormenorizado de la incidencia del empleo temporal en varias economías avanzadas, con especial atención al contexto europeo. De este análisis se desprenden conclusiones generalizables sobre los determinantes del empleo temporal.

FIGURA 1

Tasa de empleo temporal en países seleccionados de la OCDE (2000)



FUENTE:
OCDE (2002: cap. 3).

Si se repasa la literatura sociológica especializada de la última década se puede distinguir un cierto consenso a la hora de interpretar la alta tasa de empleo temporal del mercado laboral español como reflejo de las necesidades de una determinada estructura productiva. Aunque el argumento no siempre se desarrolle de manera explícita, en un buen número de estudios se ha dado a entender que la contratación temporal responde fundamentalmente a los requisitos de un tejido empresarial fuertemente orientado al componente volátil de la demanda y con una fuerte presencia de ocupaciones de baja cualificación (véanse, por ejemplo, Bilbao, 1993; Prieto, 1989; Recio, 1991; 1997: cap. 14; y, también, Alba, 1991; 1996; Amuedo-Dorantes, 2000; Toharia y Malo, 2000).

Este tipo de argumentos está claramente influido por lo que podríamos llamar teorías «clásicas» de la segmentación (para una revisión detallada, véase Fine, 1998). Desde la perspectiva de estas teorías, el factor decisivo a la hora de explicar la alta tasa de empleo temporal en España habría que buscarlo en el gran peso que tienen en la estructura económica las actividades y las ocupaciones llamadas «secundarias». En una reciente evaluación de los «pros y contras» de la contratación temporal en España, Toharia y Malo (2000: 326) han resumido esta idea:

«[El empleo temporal en España] *probablemente responde a condiciones específicas de los mercados de productos que requieren de condiciones laborales más flexibles, probablemente debido a su inestabilidad inherente*».

Las explicaciones, que podríamos definir *de demanda*, tienden, por tanto, a identificar el empleo temporal con el segmento secundario del mercado de trabajo, constituido por actividades y ocupaciones de baja cualificación. En abierto contraste con este modelo explicativo, se ha sostenido que la expansión del empleo temporal en nuestro país obedece a una lógica propia que no puede ser aprehendida por las explicaciones de demanda (véanse Güell-Rotllan, 2000; Polavieja, 2003a). La crítica a las explicaciones de demanda se apoya en abundante evidencia empírica que muestra cómo, desde la reforma laboral de 1984, la tasa de empleo temporal en España ha aumentado en todos los sectores de actividad y clases ocupacionales y, en todos los casos, con efectos de segmentación significativos (Polavieja, 2005a). En otras palabras, existe evidencia que demuestra que la contratación temporal se ha extendido incluso en aquellas actividades empresariales y ocupaciones que no tienen ninguna inclinación «inherente» hacia el trabajo flexible. Se ha sostenido, asimismo, que la extensión del trabajo temporal en la economía española no puede entenderse si no se comprende el papel crucial que juega el marco de regulación institucional en los procesos de estructuración de los mercados laborales. El marco de regulación institucional importa porque influye sobre las estrategias económicas individuales de empresarios y trabajadores. Dichas estrategias «micro» también se ven lógicamente influidas por el contexto

económico general del país y, en particular, por la evolución de la tasa de desempleo (Polavieja, 2003b).

Todos estos argumentos y análisis se han circunscrito, sin embargo, al estudio aislado del caso español, cuya singularidad se ha explicado, por así decirlo, *desde dentro*. Sorprende, en este sentido, que un fenómeno tan llamativo e importante como el de la elevada tasa de temporalidad en España no se haya abordado desde el análisis comparado¹. Dicho análisis ofrece una oportunidad única de contrastar los argumentos que perfilan el debate existente entre las explicaciones de demanda y las que destacan la importancia del marco institucional, así como de comprobar el posible impacto de otros factores de oferta y de contexto económico hasta ahora no contrastados empíricamente —y todo ello con mucho mayor grado de generalización que el estudio del caso español aislado.

El trabajo se divide en cinco secciones. En la primera sección se discuten en detalle algunas de las hipótesis derivadas de las teorías de la segmentación y se contrastan con datos nacionales agregados contruidos a partir de las publicaciones de la OCDE y EUROSTAT, así como con datos individuales provenientes de la última ola del Panel de Hogares Europeos (PHOGE) correspondiente al año 2001. Del análisis de estos dos tipos de datos se deduce que la anomalía española *no* puede explicarse atendiendo a factores relacionados con la estructura productiva. En la segunda sección se contrasta el impacto de dos tipos de choques de oferta sobre la tasa de empleo temporal, choques por saturación demográfica y choques por diferencial educativo entre generaciones, con resultado igualmente insatisfactorios. El impacto de los factores institucionales se discute y contrasta en la tercera sección del trabajo. El análisis comparado de datos nacionales agregados para 15 países de la OCDE muestra que la protección en el empleo estable en los años ochenta y el grado de centralización coordinada de la negociación colectiva tienen un efecto significativo sobre la tasa de empleo temporal en un contexto multivariante. A la luz de estos datos, parece evidente que las instituciones influyen sobre la tasa de empleo temporal de las economías analizadas. Sin embargo, en los modelos institucionales ajustados a los datos agregados, España sigue apareciendo como un caso extremo, con una tasa de empleo temporal muy superior a los valores predichos por las ecuaciones contrastadas. La cuarta sección presenta un modelo teórico capaz de explicar esta anomalía española. Dicho modelo se centra en la interacción entre el contexto económico e institucional en el ámbito «macro» y las estrategias de optimización de empleadores y empleados en el ámbito «micro». Según este modelo, en sociedades que combinan elevada rigidez institucional con un contexto económico muy deteriorado, los contratos temporales adquieren importantes propiedades de incentivación. Esto animaría a los empresarios a optar por el empleo temporal incluso

¹ Véase, sin embargo, Adam y Canziani (1998).

para el caso de tareas ocupacionales altamente cualificadas. El efecto de esta combinación de condiciones macro sobre la tasa de empleo temporal puede ser contrastado con datos agregados. Los contrastes realizados arrojan resultados consistentes con la teoría. El estudio finaliza con una discusión de las principales conclusiones.

1. EMPLEO TEMPORAL Y ESTRUCTURA PRODUCTIVA: LO QUE LAS TEORÍAS DE LA SEGMENTACIÓN NO PUEDEN EXPLICAR

Las teorías «clásicas» de la segmentación resaltan el papel que juegan la incertidumbre en los mercados de productos, el cambio tecnológico y las tendencias dualizadoras en el ámbito industrial sobre la segmentación de los mercados laborales. Una idea clave en estos argumentos es que hay una relación causal entre la estructura de la demanda de productos y los requerimientos tecnológicos de las empresas, incluidos los relativos a la organización y características del factor trabajo². Influidos por estas teorías, un buen número de sociólogos³ y economistas⁴ han visto en la alta temporalidad del mercado laboral español un reflejo del tamaño de su «segmento secundario».

Según las teorías clásicas de la segmentación, el segmento secundario vendría definido por determinadas actividades industriales dirigidas al componente volátil de la demanda y por determinadas tareas ocupacionales caracterizadas por sus bajos requerimientos en términos de capital humano. Ambas dimensiones estarían relacionadas entre sí, ya que son las actividades orientadas a una demanda volátil las que menos inversiones intensivas en capital requieren. Las actividades y ocupaciones secundarias también estarían relacionadas con el tamaño de la empresa, pues la satisfacción del componente volátil de la demanda implica altos costes variables que eliminan las economías de escala asociadas al tamaño de la organización (véase Polavieja, 2003a: cap.1). Por estos motivos, el segmento secundario se ha «medido» a veces atendiendo al sector de actividad de la empresa, otras a su tamaño y aun otras al tipo de ocupación⁵.

² Dentro de las teorías de la segmentación clásicas pueden distinguirse dos vertientes, la llamada teoría de los mercados duales (véanse Doeringer y Piore, 1971; Piore, 1975) y la vertiente neomarxista de la segmentación (véanse Edwards, 1979; Edwards, Reich y Gordon, 1975; Gordon, 1972; Gordon, Edwards y Reich, 1982). Probablemente, la segunda haya tenido mayor influencia sobre la sociología laboral española que la primera. Para una discusión detallada de estas teorías, véase Polavieja (2003a: cap.1).

³ Véanse, por ejemplo, Bilbao (1993), González (1992), Prieto (1989) y Recio (1991).

⁴ Véanse, por ejemplo, Alba (1991, 1996), Amuedo-Dorantes (2000) y Toharia y Malo (2000).

⁵ Existe cierto grado de confusión (y debate) entre los propios teóricos de la segmentación sobre cuál es la unidad de análisis más idónea para contrastar los argumentos de la teoría (véanse Fine, 1998; Polavieja, 2003a: cap.1).

Resulta razonable esperar que en las actividades de demanda muy volátil y, por tanto, impredecible y para las tareas poco cualificadas, donde los trabajadores son fácilmente reemplazables, los empresarios no se aten las manos y opten por la utilización de contratos «flexibles». Por eso, el segmento secundario parece a primera vista el caldo de cultivo natural de la contratación temporal y, por eso, muchos investigadores han atribuido la alta tasa de empleo temporal que se observa en España al tamaño de su segmento secundario.

Sin embargo, un simple análisis bivariado muestra que la relación entre la tasa de empleo temporal y el peso del segmento secundario en distintos países desarrollados es sorprendentemente débil, con independencia de cuál sea la unidad de análisis que se utilice para medir dicho segmento. Los cálculos se han realizado sobre los datos publicados por el EUROSTAT y la OCDE. Entre los indicadores contrastados se encuentran el peso que tienen las actividades orientadas al componente volátil de la demanda en la economía de cada país (véase figura 2), el peso que tienen las ocupaciones cualificadas de «cuello blanco»⁶ (véase figura 3) y el peso que tienen las empresas pequeñas (véase figura 4). Las correlaciones obtenidas entre estos indicadores, cuya operacionalización se discute en el Apéndice, y la tasa de empleo temporal han resultado en todos los casos inferiores a 0,5. Ha de notarse, además, que en todos los contrastes realizados España aparece como un caso extremo, con una tasa de temporalidad mucho más elevada de lo que cabría esperar dada su estructura industrial y ocupacional.

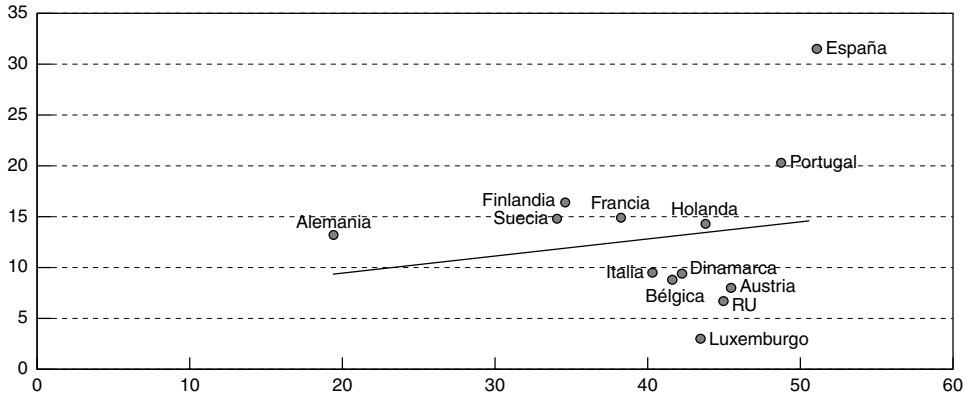
Los datos también permiten analizar de forma comparada la incidencia del empleo temporal *dentro* de cada tipo de ocupación, tamaño de empresa y sector industrial. Este sencillo análisis muestra que el peso del empleo temporal en España es muy superior a la media de la OCDE incluso en empresas grandes, en ocupaciones profesionales de alta cualificación y en sectores industriales «centrales» (véanse figuras 5, 6 y 7).

Algunos de los resultados de estos contrastes son especialmente reveladores. Llama, por ejemplo, la atención comprobar que la tasa de empleo temporal entre los profesionales españoles sea más alta que la tasa media de las ocupaciones menos cualificadas de la OCDE (figura 5); que la temporalidad en las empresas españolas más grandes sea mucho mayor que la media en las empresas más pequeñas de la OCDE (figura 6); o que la tasa de empleo temporal en todos y cada uno de los sectores españoles orientados al componente más estable de la demanda sea superior a la media de temporalidad de los sectores volátiles de las economías de la Europa de los 15 (véase figura 7).

⁶ En la figura 3 se contrasta la relación entre el tamaño del segmento primario, medido como el peso de las ocupaciones de cuello blanco, y la tasa de empleo temporal. Si se contrasta la relación entre la proporción de ocupaciones no cualificadas y la tasa de empleo temporal se obtiene una correlación de sólo un 0,15 (datos a disposición del lector interesado). Se ha decidido utilizar la proporción de trabajadores de cuello blanco por ser éste un indicador cuya operacionalización es mucho más consistente en términos comparados.

FIGURA 2

Relación entre tasa de empleo temporal y peso en términos de empleo de los sectores orientados a la demanda volátil en países de la UE (2001)

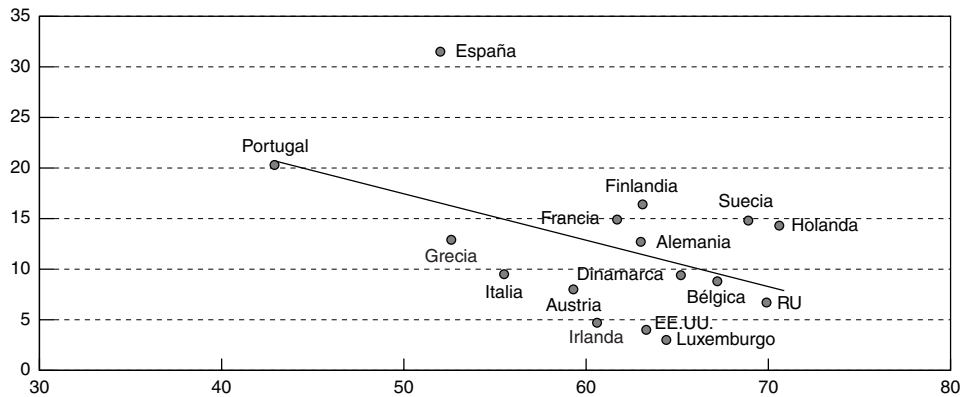


Coefficiente de correlación = 0,20.

FUENTE:
Cálculos del autor sobre datos de EUROSTAT (2004a) y OCDE (2002: cap. 3).

FIGURA 3

Relación entre tasa de empleo temporal (2001) y peso en términos de empleo de ocupaciones de cuello blanco en países seleccionados de la OCDE (1998)

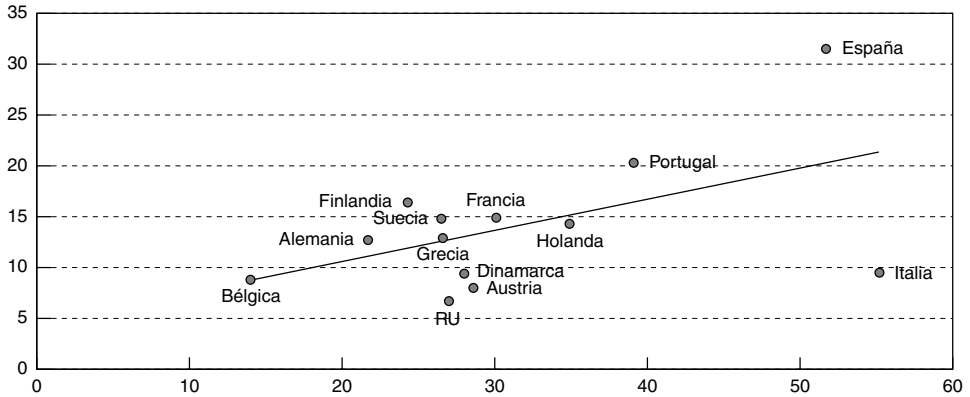


Coefficiente de correlación = -0,48.

FUENTE:
Cálculos del autor sobre datos de la OCDE (2000: cap. 3; 2002: cap. 3).

FIGURA 4

Relación entre tasa de temporalidad (2001) y peso en términos de empleo de las empresas menores de 50 trabajadores en países de la UE (1998)



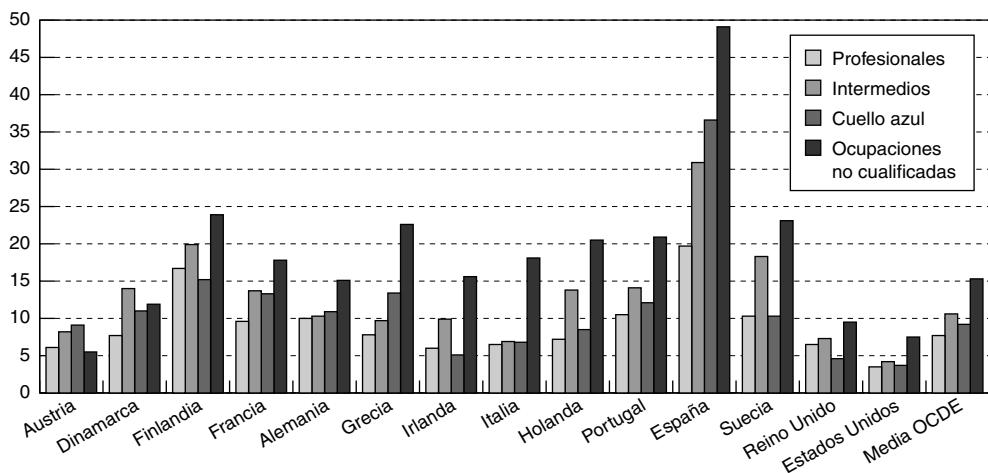
Coefficiente de correlación = 0,46.

FUENTE:

Cálculos del autor sobre datos de EUROSTAT (2004b) y OCDE (2002: cap. 3).

FIGURA 5

Incidencia del empleo temporal por ocupación en países de la OCDE (2000)

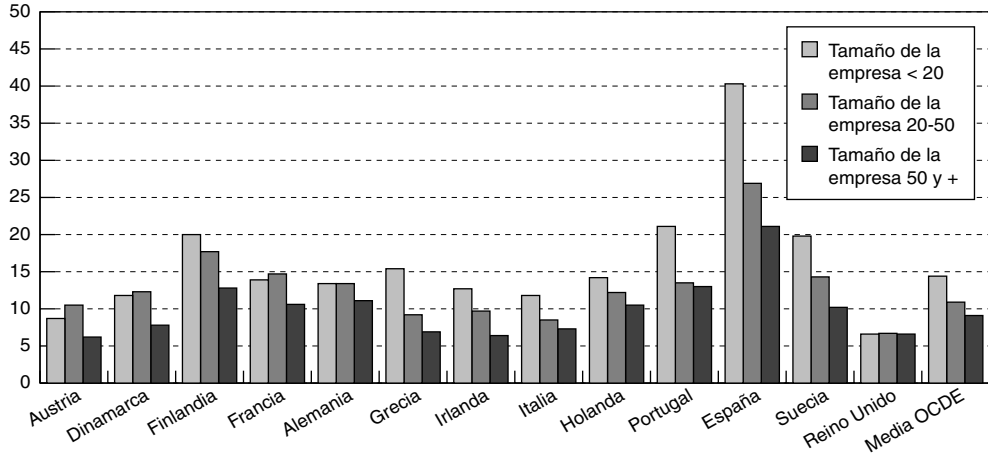


FUENTE:

OCDE (2002: cap. 3).

FIGURA 6

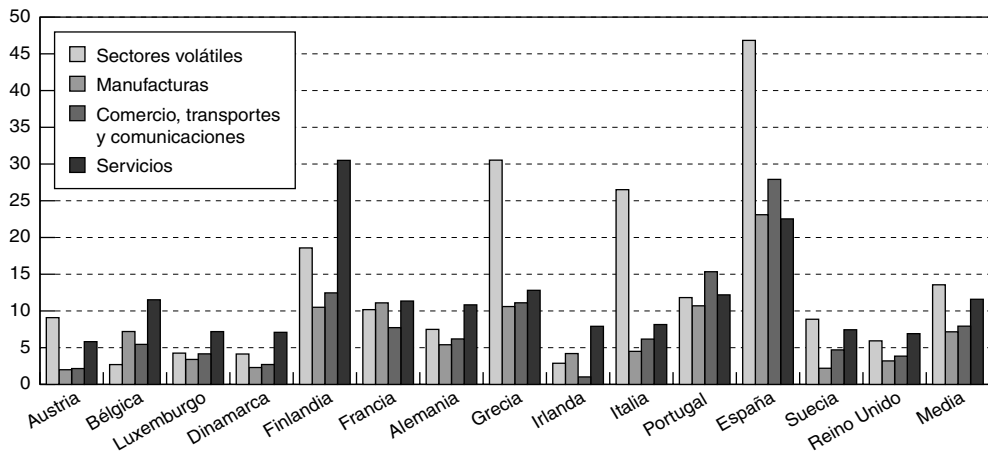
Incidencia del empleo temporal por tamaño de empresa en países de la OCDE (2000)



FUENTE:
OCDE (2002: cap. 3).

FIGURA 7

Incidencia del empleo temporal por sectores industriales en países seleccionados de la UE (PHOGE, 2001)



FUENTE:
Cálculos del autor sobre datos del PHOGE (2001: ola 8).

No parece, por tanto, que la alta tasa de empleo temporal del mercado de trabajo español pueda explicarse por el peso que tienen en la economía de este país las actividades, ocupaciones y empresas tradicionalmente vinculadas con el llamado sector secundario —aunque dicho peso sea comparativamente elevado—. Es evidente, no obstante, que los indicadores utilizados para dar cuenta del segmento secundario son poco precisos dados la heterogeneidad de los datos agregados y, también, que el análisis realizado hasta el momento no permite aislar el efecto de las variables de interés del resto de factores que pueden estar afectando la relación contrastada. Es, por tanto, conveniente llevar a cabo análisis paramétricos con variables más precisas que despejen las posibles dudas al respecto. Para ello, se han utilizado los datos individuales de la octava ola del PHOGE para el año 2001.

En la tabla 1 se muestran los resultados de ajustar una serie de modelos de regresión logística sobre la tasa de empleo temporal de los encuestados residentes en 13 países de la UE utilizando los datos del PHOGE⁷. En el modelo 1 se presenta la probabilidad expresada en *odds ratio* de tener un contrato temporal para los residentes en España en comparación a todos los demás encuestados europeos. Nótese que la probabilidad de tener un contrato temporal en vez de uno indefinido, sin controlar por ningún otro tipo de variables, es cuatro veces más alta si el asalariado es residente en España. Esta diferencia significativa se mantiene prácticamente inalterada incluso después de controlar por la edad y género⁸ de los encuestados (modelo 2), así como por todo un conjunto de variables que pretenden captar tanto características individuales como de la estructura productiva. Este conjunto de variables son la clase ocupacional, el nivel educativo, el tamaño de la empresa, la actividad laboral del asalariado doce meses antes de la entrevista y el tipo de actividad industrial de su empresa (modelo 3). Si comparamos el valor del *odds ratio* de la variable España en el modelo 3 con el mismo valor en el modelo 1 observamos una reducción de tan sólo un 6%. El introducir en el modelo las variables sobre sector de actividad, tamaño de empresa, tipo de ocupación y educación de la fuerza de trabajo apenas contribuye a explicar la diferencia española.

A la luz de todos los datos presentados en esta sección, cabe concluir que la elevada tasa de empleo temporal que se observa en España *no* puede explicarse atendiendo a las características de su estructura productiva. Éste es un descubrimiento en sí mismo valioso, pues viene a cuestionar lo que hasta ahora ha sido la explicación dominante de la elevada

⁷ Debido a la gran disparidad existente entre las tasas de empleo temporal del PHOGE y las calculadas por la OCDE para Holanda y Suecia, estos dos casos se han retirado de la muestra. Dado que la OCDE utiliza las encuestas de población activa para la elaboración de sus informes, sus datos resultan mucho más fiables que los del PHOGE.

⁸ Nótese que el modelo 2 y sucesivos muestran cómo ser joven y ser mujer son dos factores que inciden significativamente sobre la probabilidad de trabajar con un contrato temporal en los países analizados.

temporalidad española. A pesar de la popularidad de la que gozan las explicaciones de demanda, parece evidente que, si queremos entender el caso español, debemos considerar otro tipo de factores explicativos.

TABLA 1

Regresiones logit sobre la probabilidad de tener un contrato temporal (en vez de uno indefinido) en 13 países de la Unión Europea. PHOGE (2001: ola 8)

Parámetros	Modelo 1		Modelo 2		Modelo 3	
	Odds ratio	Sig.	Odds ratio	Sig.	Odds Ratio	Sig.
Países ⁽¹⁾ : (resto) → España	4,26	***	4,16	***	3,98	***
Sexo (hombre) → Mujer			1,33	***	1,37	***
Edad (menos de 35) → Más de 35			0,35	***	0,42	***
Ocupación (profesional) → Intermedia					0,97	n.s.
Manual cualificada					1,55	***
No cualificados					1,68	***
Estudios (universitarios) → Secundaria					0,87	***
Menos de secundaria					1,17	***
Actividad 12 meses antes (empleo remunerado)						
Autónomo					4,33	***
En educación/formación					7,45	***
Desempleado					10,40	***
Fuera del empleo remunerado					3,85	***
No aplicable o <i>missing</i>					2,88	***
Tamaño empresa (< 50) → Más de 50					0,96	n.s.
Valores perdidos					0,90	*
Sector de actividad de la empresa (Industria)						
Volátiles (construcción, agricultura y restauración)					1,87	***
Comercio, transporte y comunicaciones					1,16	***
Servicios					1,77	***
Número de observaciones =		37.312	37.312	37.312	37.312	
Prob > chi2 =		0,0000	0,0000	0,0000	0,0000	
Pseudo R2 =		0,0441	0,0839	0,1799	0,1799	
Log likelihood =		-12016,438	-11517,024	-10309,468	-10309,468	

(1) Dinamarca, Bélgica, Francia, Reino Unido, Irlanda, Italia, Grecia, Portugal, España, Austria, Finlandia, Alemania y Luxemburgo.

*** Significatividad ≤ 0,01. ** Significatividad ≤ 0,05. * Significatividad ≤ 0,1.

FUENTE:

Cálculos del autor sobre los datos del PHOGE (2001: ola 8).

2. EXPLICACIONES ALTERNATIVAS: FACTORES DE OFERTA

Si las características de la demanda no pueden explicar la excepcionalidad española, ¿podría estar la clave en las características de la oferta? En los últimos años se ha desarrollado una creciente literatura en el campo de la economía laboral que subraya el impacto que la composición y el tamaño de la oferta de trabajo pueden tener sobre el nivel y la estructura del desempleo (véanse, por ejemplo, Bertola *et al.*, 2002; Blanchard y Wolfers, 2000; Jimeno y Rodríguez-Palenzuela, 2002; Korenman y Neumark, 2000). La idea principal de estos modelos es que los mercados laborales en condiciones de competición imperfecta pueden saturarse, de manera que un exceso de oferta en un determinado momento del tiempo dificultaría las oportunidades de acceso al empleo de los nuevos demandantes (principalmente jóvenes y mujeres). Trasladando este tipo de argumentos al estudio de la temporalidad, cabe suponer que los impactos de oferta sean uno de los factores explicativos que inciden sobre el volumen de empleo temporal en un determinado mercado de trabajo, sobre todo en contextos institucionales «rígidos», donde el exceso de oferta no puede ser absorbido por el mercado vía aumentos de la desigualdad salarial —esta matización de tipo institucional es, como veremos, clave.

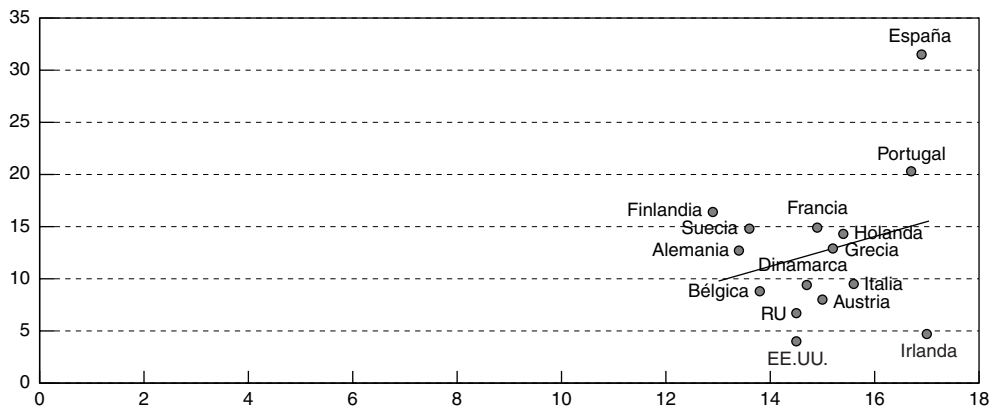
La hipótesis de la saturación parece especialmente pertinente para el caso español, pues la incorporación al mercado laboral de la llamada generación del *baby-boom*, algo más tardía que en otros países de nuestro entorno, coincide en el tiempo con la reforma laboral que extiende el uso de los contratos temporales. La combinación de un fuerte crecimiento de la oferta en condiciones institucionales que combinan alta protección en el empleo indefinido y la existencia de contratos temporales muy flexibles (lo que se ha denominado flexibilización parcial o en el margen) podría así ser uno de los factores explicativos del caso español.

No parece, sin embargo —al menos no a primera vista— que el tamaño relativo de las cohortes más jóvenes (los nacidos entre 1967 y 1976) esté directamente relacionado con la tasa de empleo temporal, según se desprende del análisis de 15 países de la UE. La correlación entre el peso demográfico que tenía este grupo de edad en 1991 y la tasa de empleo temporal en 2001 es de sólo 0,27 (véase figura 8). El contraste entre el caso español y el irlandés es especialmente ilustrativo al respecto, pues ambos países cuentan con una numerosa cohorte de *baby-boomers* tardíos y, sin embargo, se encuentran prácticamente en los extremos en lo que se refiere a sus respectivas tasas de empleo temporal. La hipótesis de la saturación demográfica como causa directa del empleo temporal pierde fuerza.

Ha de notarse, no obstante, que el tamaño relativo de la cohorte nacida entre 1967 y 1976 puede no ser el mejor indicador de efectos de choque de la oferta, pues, dada la rápida ex-

FIGURA 8

Relación entre tasa de empleo temporal (2001) y peso demográfico de la cohorte nacida entre 1967 y 1976 en países de la UE (2001)



Coefficiente de correlación = 0,27.

FUENTE:

Cálculos del autor sobre datos de EUROSTAT (2004c) y OCDE (2002: cap. 3).

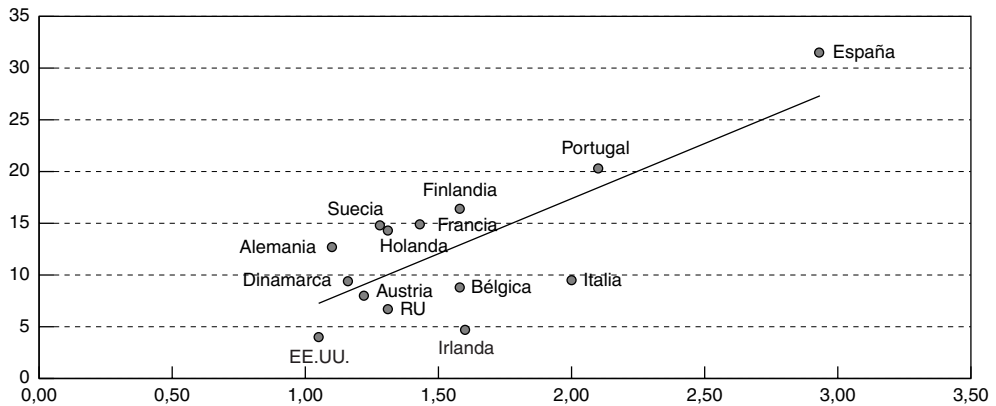
pansión del sistema educativo en España, una elevada proporción de esta cohorte pudo retrasar su entrada en el mercado laboral vía prolongación de sus estudios, atenuando así los efectos del choque demográfico (véanse Espina, 1986; García Serrano, Garrido y Toharia, 1999). Conviene además tener en cuenta que el posible efecto de choque de la oferta no es en absoluto ajeno a su composición en términos de capital humano general. El impacto sobre el mercado de trabajo de una oferta populosa podría ser mucho mayor si, además, se trata de una oferta comparativamente más preparada que las cohortes precedentes (véase García Serrano, Garrido y Toharia, 1999). Si esto ocurre, y si los trabajadores ya empleados están protegidos institucionalmente y, por tanto, no son fácilmente sustituibles, el efecto de un impacto de oferta podría ser el de una saturación en la entrada y, dadas las condiciones institucionales de la flexibilización parcial, un aumento del empleo temporal en todos los grupos ocupacionales⁹. Desde esta perspectiva, el peligro de saturación no dependería, por tanto, del tamaño demográfico de las cohortes entrantes, sino de su ventaja comparada en términos educativos.

⁹ Otros síntomas de este proceso serían el alto desempleo juvenil y la sobreeducación de los trabajadores más jóvenes, así como la desinversión en capital humano específico en un contexto de alta rotación laboral e instituciones rígidas (véase Dolado, Jansen y Jimeno, 2002).

En la figura 9 se muestra la relación entre la tasa de empleo temporal y el diferencial educativo existente entre las cohortes nacidas entre 1958 y 1967 y las nacidas entre 1938 y 1947 en 15 países de la OCDE. La correlación entre ambas variables es alta (0,75) y positiva. Sin embargo, este hallazgo puede resultar a primera vista engañoso, pues dicha correlación se debe fundamentalmente al efecto del caso español. Si excluimos a España del contraste, el coeficiente de correlación desciende a 0,4. Esto sugiere que la coincidencia de diferencial educativo y empleo temporal que se observa en España no parece ser un factor explicativo *generalizable* al conjunto de los países analizados. La posibilidad de que este tipo de choques de oferta estén de alguna manera relacionados con la altísima tasa de empleo temporal observada en España no puede, sin embargo, ser totalmente descartada.

FIGURA 9

Relación entre tasa de empleo temporal (2001) y diferencial educativo* entre la cohorte nacida en 1958-1967 y la nacida en 1938-1947 en países de la UE (2001)



* El diferencial educativo es el resultado de dividir la proporción de individuos con educación secundaria o superior en la cohorte nacida en 1958-67 y la nacida en 1938-47. Coeficiente de correlación = 0,75.

FUENTE:
Cálculos del autor sobre datos del Departamento de Educación de EE.UU. (1996) y OCDE (2002: cap. 3).

Debe notarse, no obstante, que incluso si se pudiera determinar de manera clara la existencia de un nexo entre diferencial educativo y empleo temporal para el caso español, dicho nexo habría de ser necesariamente *indirecto*. Esto es así porque para que los desequi-

librios educativos entre cohortes tengan un impacto sobre la tasa de empleo temporal es necesario que los trabajadores con contratos indefinidos disfruten de elevada protección frente al despido, siendo esta protección la barrera inmediata de entrada al empleo fijo para los nuevos demandantes de empleo en condiciones de limitada flexibilidad salarial (véase, por ejemplo, Jimeno y Rodríguez-Palenzuela, 2002). Un elevado diferencial educativo en un contexto institucional que garantiza altos costes de despido en el empleo indefinido podría haber generado un importante *stock* de trabajo temporal entre trabajadores altamente cualificados, contribuyendo así a la extensión del empleo temporal a todas las ocupaciones y, de esta manera, al aumento de la tasa agregada¹⁰.

3. FACTORES INSTITUCIONALES: LOS COSTES DE DESPIDO Y EL SISTEMA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Parece, por tanto, obvio que la tasa de empleo temporal en una economía determinada debe depender del grado de accesibilidad al empleo indefinido. Cuanto más costoso sea dicho acceso, más aumentará el *stock* de empleo temporal. El marco de regulación institucional influye de varias maneras sobre los costes del empleo indefinido, siendo la más importante la legislación sobre el despido. Es evidente que cuanto más caro sea el despido de los trabajadores indefinidos, más proclives serán los empresarios a recurrir al empleo temporal y más cuidadosos se mostrarán a la hora de estabilizar sus plantillas. Asimismo, si la diferencia en los costes de terminación del contrato son muy elevados, el grueso de los ajustes de empleo recaerá sobre los trabajadores con menor protección legal (Bentolila y Dolado, 1994; Blanchard y Landier, 2002). Más aún, como se explica en la sección 4, la diferencia legal en costes de terminación puede desencadenar mecanismos de segmentación en el ámbito micro tendentes a reforzar aún más la posición de los indefinidos *a costa* de los temporales, dificultando más todavía el acceso al empleo estable.

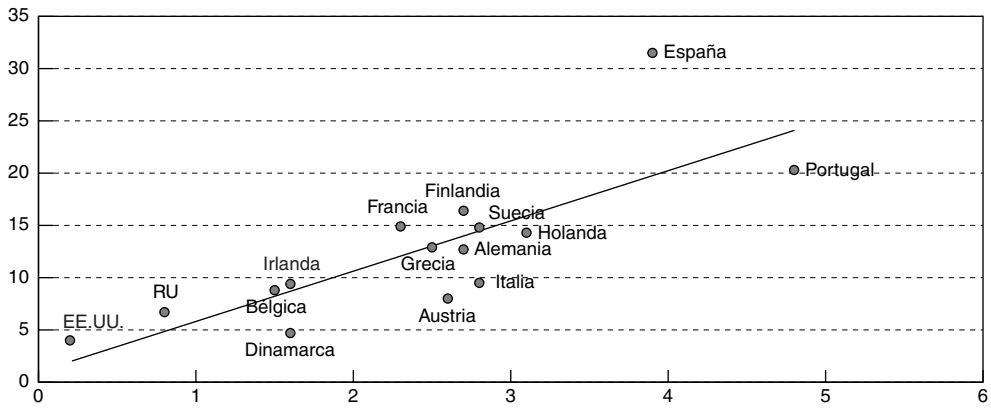
Un simple análisis de correlación entre el índice de la OCDE sobre protección en el empleo regular (léase indefinido) para finales de los años ochenta —momento en el que se realizan la mayoría de las reformas de flexibilización vía contratación temporal en Europa— y la tasa de empleo temporal en 2001 sugiere la existencia de una fuerte correlación empírica

¹⁰ Garrido (1996a, 1996b) ha sugerido que el mantenimiento de elevados costes de despido para los contratos permanentes en España pudo responder al interés por parte de los primeros gobiernos democráticos de proteger a los trabajadores adultos del riesgo de sustitución que planteaba la entrada masiva en el mercado laboral de cohortes mejor preparadas (véase también García Serrano, Garrido y Toharia, 1999: 38-42). El argumento de Garrido establece, por tanto, una relación entre el diferencial educativo y las políticas públicas tendentes a mantener una elevada protección en el empleo estable, siendo este nivel de protección en el empleo indefinido la variable directamente vinculada con la tasa de empleo temporal.

entre ambas variables¹¹ (véase figura 10). La correlación entre protección en el empleo indefinido y tasa de temporalidad en los 15 países analizados es la más alta de las encontradas en todos los análisis bivariados realizados y no desaparece si excluimos a España de la matriz de datos¹². El análisis multivariante confirma el impacto significativo de los costes de despido del empleo indefinido sobre la tasa de empleo temporal (véase más abajo).

FIGURA 10

Relación entre nivel de protección en el empleo indefinido a finales de los años ochenta y las tasas de temporalidad en 2001



Coefficiente de correlación = 0,79.

FUENTE:

Cálculos del autor sobre datos de OCDE (1999: cap. 2; 2002: cap. 3).

La relación entre protección en el empleo indefinido y empleo temporal parece, pues, clara. Puede, no obstante, haber otros factores institucionales, además de los costes de despido, capaces de influir sobre la tasa de empleo temporal. En estudios anteriores se ha subrayado el papel clave que juegan en este sentido toda una serie de características institucionales del sistema de negociación colectiva español (véase Polavieja, 2003a, 2003b). Todas

¹¹ Sin embargo, la correlación entre protección en el empleo indefinido y tasa de empleo temporal disminuye significativamente si se consideran los niveles de protección a finales de los años noventa (pasando de 0,79 a 0,64). Esto sugiere que hay histéresis en la tasa de empleo temporal, es decir, que ésta podría desarrollar una tendencia a permanecer en cotas altas, incluso después de que se produzcan reducciones sustanciales en la protección de los contratos indefinidos. Esta hipótesis podría ser especialmente relevante para el estudio del (escaso) impacto de la reforma laboral de 1997.

¹² De hecho, si se excluye a España de la matriz, el coeficiente de correlación de Pearson aumenta de un 0,79 a un 0,85.

estas características tienen que ver, en última instancia, con el grado de *inclusividad* del sistema. La idea es que la propia estructura de la negociación colectiva, así como determinadas características de la representación sindical en España, conforman un entramado institucional que conduce a la amplificación de los intereses de los trabajadores estables a la hora de negociar los convenios colectivos, lo cual contribuye a dificultar aún más la entrada en el empleo indefinido y a incrementar así la tasa de empleo temporal.

Esta constelación de factores institucionales pertenecientes al ámbito de negociación colectiva es difícil de traducir en indicadores operativos (Esping-Andersen, 1999: 138). A pesar de lo cual se ha intentado reducir toda su complejidad a un único índice, con el fin de contrastar la relación entre el grado de centralización coordinada de la negociación colectiva y la tasa de empleo temporal en diversos países de la OCDE. Dicho índice, cuya construcción se explica en el Apéndice, se concentra, por tanto, exclusivamente en dos dimensiones de las muchas que pueden contribuir a que la negociación colectiva tenga un carácter no-inclusivo: su grado de centralización y su grado de coordinación.

Hay dos razones para esperar que las oportunidades para una negociación inclusiva de intereses disminuyan en contextos, como el español, donde predomina la negociación sectorial y descoordinada. La primera tiene que ver con lo limitado de la agenda negociadora y, más concretamente, con el sobrepeso que adquiere la discusión sobre los salarios —en detrimento de las cuestiones relacionadas con la contratación de personal— allí donde predomina la negociación de ámbito sectorial (Miguélez y Rebollo, 1999). El protagonismo de los salarios en la negociación sectorial se puede explicar, entre otras razones, por la propia heterogeneidad de intereses confluyentes y el alto número de unidades representadas, factores ambos que hacen que las negociaciones se concentren, por así decirlo, en el mínimo común denominador. La segunda razón para esperar menor inclusividad en la negociación de ámbito sectorial, y por tanto mayor segmentación contractual, se desprende de la aplicación de la conocida teoría de Calmfors y Driffill (1988) sobre la relación entre estructura de negociación y rendimiento económico al caso español, donde coexisten dos tipos de contratos con muy diferente grado de seguridad en el empleo. De esta aplicación se deduce que la negociación sectorial y descoordinada podría ser especialmente favorable a la generación de incrementos salariales por encima de los precios de mercado para los trabajadores indefinidos, cuyos efectos resultarían perniciosos para el conjunto de la economía y, en especial, para las oportunidades de empleo estable de los trabajadores temporales y desempleados. Merece la pena detenernos en la explicación de los fundamentos teóricos de esta hipótesis.

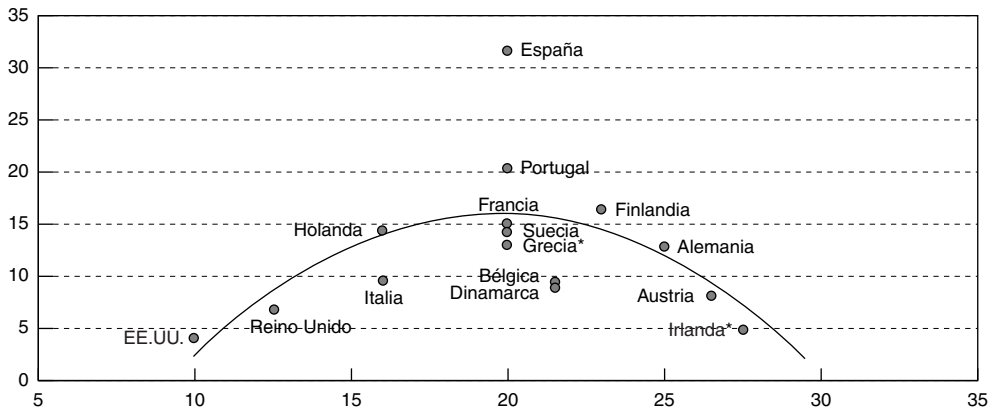
Según la teoría de Calmfors y Driffill, cuando la negociación tiene lugar en el ámbito sectorial, los empresarios son más dados a ceder a las demandas de sus trabajadores estables porque pueden desviar fácilmente los incrementos salariales hacia los consumidores vía

precios. La razón es que cuando todo un sector pacta incrementos de precios el consumidor tiene pocos productos sustitutivos a su alcance y, por tanto, el mercado pierde capacidad de corrección. Las empresas del sector actuarían, así, como una especie de cártel en el proceso de negociación. Como se explica en la siguiente sección, una excesiva presión salarial por parte de los indefinidos puede tener el efecto directo de reducir la seguridad en el empleo de los temporales. Este tipo de externalidad, junto a otras como el desempleo o la inflación, será difícilmente internalizable si las negociaciones se centran en los salarios de cada sector, sobre todo cuando la coordinación entre sectores y niveles de negociación es escasa —de ahí la importancia de la coordinación—. Los posibles efectos perversos en términos de inflación y segmentación del empleo de una excesiva presión salarial de los trabajadores estables serán, sin embargo, mucho más fácilmente reconocibles por los sindicatos si la negociación está centralizada y coordinada, y mucho más fácilmente corregibles por las fuerzas de mercado si la negociación tiene lugar en el ámbito de la empresa (véanse Calmfors y Driffill, 1988; OCDE, 1997: 64-65; 1999: cap. 2; Polavieja, 2003a: cap. 2).

La figura 11 muestra la relación entre el índice de centralización coordinada de la negociación colectiva (ICC), calculado a partir de la media de las puntuaciones de los índi-

FIGURA 11

Relación entre índice de coordinación y sincronización de la negociación colectiva (ICC) en 1994 y tasas de temporalidad en 2001



Coefficiente de correlación entre temporalidad e ICC² = -0,64.

* Los valores para Grecia e Irlanda han sido imputados siguiendo a Visser (2000) y se refieren al año 1998.

FUENTE:

Cálculos del autor sobre datos de OCDE (1997: cap. 3; 2002: cap. 3) y Visser (2000: anexo 2).

ces de centralización y coordinación publicados por la OCDE (1997: cap. 3), y la tasa de empleo temporal en 15 países de la OCDE (véase Apéndice). Ha de notarse que, a pesar de la crudeza del indicador y el escaso número de observaciones, la relación observada es consistente con el argumento arriba expuesto, aunque el coeficiente de correlación entre la tasa de empleo temporal y el cuadrado del índice sea más bien modesto (-0,6). No obstante, si se excluye a España de la matriz de correlaciones, el coeficiente de Pearson aumenta al 0,8, lo cual viene a reforzar la capacidad de generalización de los hallazgos.

3.1. *Análisis paramétrico*

Tenemos, por tanto, indicios consistentes con los argumentos que ligan la excepcionalidad española a características específicas de su marco institucional. Con el fin de contrastar estos argumentos con mayor rigor, se ha construido una matriz de datos a partir de la información estadística contenida en diversas publicaciones de la OCDE y el EURO-STAT. Esta información incluye las tasas de empleo temporal (en el año 2001) junto con toda una serie de características de los mercados laborales y marcos de regulación institucional de los siguientes 15 países desarrollados: Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Francia, Alemania, Grecia, Irlanda, Italia, Holanda, Portugal, Suecia, Reino Unido, Estados Unidos y España. Sobre estos datos nacionales agregados se han ajustado distintos modelos de regresión con estimadores robustos a heteroscedasticidad, con el fin de contrastar los posibles determinantes de la variación observada en la tasa de empleo temporal en un contexto multivariante. Entre las variables contrastadas se encuentran la tasa de ocupación femenina en cada país, la proporción de trabajadores empleados en ocupaciones de alta cualificación, el peso de los sectores volátiles (también en proporción de empleados), el número de empleados en empresas pequeñas, una interacción entre sectores volátiles y empresas pequeñas, la proporción de ciudadanos en edad de trabajar con estudios superiores, el peso demográfico de la cohorte nacida entre 1967 y 1976, el diferencial educativo entre la cohorte 1958-67 y la cohorte 1938-47 y, por último, el índice de la OCDE de protección en el empleo indefinido en la década de los ochenta y el índice de centralización coordinada (ICC), arriba comentados. Para contrastar un posible efecto convexo del ICC sobre la tasa de empleo temporal, este índice se ha centrado y ha sido elevado al cuadrado (véase Apéndice). Además, se ha contrastado una posible interacción entre el diferencial educativo y el grado de protección en el empleo indefinido sobre la tasa de empleo temporal.

Del conjunto de variables no institucionales contrastadas, sólo dos muestran una relación significativa (y en la dirección esperada) con la tasa de empleo temporal: el peso

de las ocupaciones cualificadas de cuello blanco (ocupaciones del segmento primario, en la nomenclatura de las teorías de la segmentación) y el diferencial educativo entre la cohorte 1958-67 y la cohorte 1938-47 (véase modelo 1 en la tabla 2). Sin embargo, ambos efectos desaparecen por completo al introducir en las regresiones las variables institucionales (modelos 2 y 3). De hecho, sólo el índice de protección en el empleo indefinido en los años ochenta y el índice de centralización y coordinación (elevado al cuadrado) mantienen su efecto significativo en un contexto multivariante. Los dos juntos llegan a explicar entre el 60 y el 80% de la varianza en las tasas de empleo temporal de los 15 países analizados, dependiendo de si la regresión se calcula sobre la tasa de temporalidad nacional bruta (no presentada en la tabla) o sobre el logaritmo de la misma (modelo 4 de la tabla 2).

Es muy probable que indicadores más refinados sobre las características de la fuerza de trabajo y la estructura productiva pudieran mejorar los resultados del conjunto de variables no institucionales analizadas, cuyo impacto ha resultado no significativo tanto en contrastes directos como en interacciones. Lo que parece evidente, en cualquier caso, es que los factores institucionales tienen un peso *decisivo* a la hora de explicar la distribución del empleo temporal en los 15 países analizados.

TABLA 2

Regresiones con estimadores robustos a heteroscedasticidad sobre el logaritmo de las tasas de empleo temporal en 15 países de la OCDE (2001)

Parámetros	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
	Coef. Sig	Coef. Sig	Coef. Sig	Coef. Sig
Proporción de ocupaciones de cuello blanco	-0,87*	-0,38 ^{n.s.}	-0,01 ^{n.s.}	
Diferencial educativo cohorte 1958-67/cohorte 1938-47	0,87***	0,27 ^{n.s.}	0,20 ^{n.s.}	
Índice de protección en el empleo estable a mediados de los 80 (IPE80)		0,33***	0,20*	0,25***
(Índice de centralización coordinada, ICC) ²			-0,008*	-0,008***
Constante	1,91***	1,55***	1,86***	1,95***
N =	15	15	15	15
Prob > F =	0,0048	0,0001	0,0005	0,0000
R-cuadrado =	0,465	0,748	0,839	0,822

*** Significatividad $\leq 0,01$. ** Significatividad $\leq 0,05$. * Significatividad $\leq 0,1$.

NOTA:

Al no existir datos sobre diferencial educativo para Grecia, los tres primeros modelos no incluyen este caso.

FUENTE:

Calculado por el autor a partir de datos de la OCDE y EUROSTAT (varios años).

A la luz de los datos y argumentos expuestos, parece claro que la introducción de la contratación temporal en un marco institucional caracterizado por altos costes de despido para el empleo indefinido y un sistema de negociación colectiva poco apropiado para la representación inclusiva de intereses constituyen un contexto particularmente propicio para la extensión de este tipo de empleo. La elevada tasa de empleo temporal observada en España no puede, por tanto, explicarse al margen de estas dos variables institucionales.

Hay que notar, sin embargo, que el caso español sigue apareciendo como un caso extremo en los análisis de regresión mostrados en la tabla 2. De hecho, el modelo 4 predice una tasa de empleo temporal para España de un 20%, predicción que está 12 puntos por debajo de la tasa realmente observada en 2001 (véase figura 12 en la siguiente sección). Parece, por tanto, que si bien los factores institucionales son en general un buen predictor de la distribución de empleo temporal en los países analizados, este tipo de factores no pueden por sí mismos dar cuenta de la «diferencia española». Algo se nos escapa.

4. UNA EXPLICACIÓN DEL PUZZLE ESPAÑOL: INSTITUCIONES, INCERTIDUMBRE Y MICROESTRATEGIAS

Lo que, en mi opinión, se escapa a una explicación puramente institucional, como la recogida en el modelo 4 de la tabla 2, es la relación crucial que existe entre factores «macro» y las decisiones individuales en el ámbito «micro». Si los factores institucionales importan es porque influyen tanto sobre las decisiones de contratar y despedir que toman los empresarios en tanto que agentes individuales como sobre las decisiones y estrategias de los propios trabajadores (Polavieja, 2003a). Una vez que nuestra atención se centra en las acciones y estrategias individuales resulta claro que éstas no solamente están influidas por factores institucionales, sino también por el contexto económico general y, muy en particular, por cómo afecta el ciclo económico a los mercados laborales, influencia que se refleja claramente en la evolución de la tasa de desempleo.

El contexto económico puede jugar un papel decisivo sobre las estrategias individuales de empleadores y empleados a través de su impacto sobre la incertidumbre (véase, por ejemplo, Holmlund y Storrie, 2002). Si los mercados laborales experimentan un rápido deterioro, la incertidumbre económica hará que los empresarios se lo piensen dos veces antes de embarcarse en relaciones de empleo estables, en especial si el marco institucional establece elevados costes de despido para este tipo de empleo. La incertidumbre económica también puede afectar las estrategias laborales de los empleados, al menos de dos formas decisivas: primero, porque incrementará la posibilidad de que los trabajadores acepten

contratos temporales en contra de su preferencia por la estabilidad; y segundo, porque aumentará el llamado *efecto de incentivación* de la contratación temporal.

El efecto de incentivación hace referencia a la capacidad que tienen los empleadores de extraer esfuerzo productivo de su plantilla temporal, usando para ello de manera estratégica su prerrogativa de convertir los contratos temporales en indefinidos (véase Güell-Rotllan, 2000; Polavieja, 2003b). En contextos que combinen un alto deterioro de los mercados laborales con una elevada protección en el empleo indefinido, los trabajadores temporales tendrán unos incentivos especialmente poderosos para trabajar duro por la estabilización de sus contratos, pues sólo así podrán escapar de la atosigante sensación de inseguridad laboral. Cuanto mayor sea la percepción de riesgo de desempleo de los trabajadores temporales, y cuanto mayor sea la protección ofrecida por el empleo indefinido, mayor será el potencial incentivador del empleo temporal para los empresarios.

Las propiedades de incentivación de los contratos temporales podrían, además, multiplicarse si la proporción de los trabajadores temporales en una determinada empresa (o economía) alcanza un punto tal que llega a reforzar el poder negociador de los trabajadores estables a través del llamado *efecto amortiguación*. Dicho efecto se refiere a la capacidad que tiene el trabajo temporal de actuar como un escudo que protege a los trabajadores indefinidos de los riesgos del desempleo. Cuanto mayor sea este efecto, mayor capacidad tendrán los estables de desvincular sus demandas de la situación real del mercado de trabajo. El origen último del efecto amortiguación es de nuevo la diferencia en los costes de terminación de cada tipo de contrato que hace que los recortes de plantilla tiendan a recaer sobre aquellos más fácilmente despedibles. El efecto amortiguación será mayor en sistemas de negociación colectiva no inclusivos. La existencia de efectos de amortiguación en una determinada economía acrecienta el poder de incentivación de la contratación temporal porque consigue aumentar, a la vez, la incertidumbre de los trabajadores temporales respecto a su futuro en la empresa y el «premio» por obtener un empleo indefinido. Esto permite a los empresarios extraer mayor esfuerzo productivo de su plantilla temporal con menos costes (véase Polavieja, 2003a, 2003b).

Las notables propiedades de incentivación que adquieren los contratos temporales en un contexto de alta rigidez institucional y alto desempleo han sido señaladas como un factor explicativo crucial a la hora de entender por qué el empleo temporal se ha extendido a todo tipo de ocupaciones en España, incluidas aquellas que requieren mayores niveles de capital humano (Polavieja, 2005a). Los efectos de incentivación y amortiguación han sido contrastados empíricamente en varios estudios con resultados positivos y consistentes (véanse Bentolila y Dolado, 1994; Güell-Rotllan y Petrongolo, 2000; Polavieja, 2003a, 2003b, 2005a, 2005b; Rodríguez Gutiérrez, 1996). A este conjunto de hallazgos podemos añadir ahora los resultados del análisis comparado con datos agregados.

El potencial incentivador de la contratación temporal y, por tanto, la probabilidad de que ésta se extienda al conjunto de la economía serán, como se ha explicado, tanto mayores en aquellos países que combinen una alta protección en el empleo indefinido con una alta incertidumbre en los mercados laborales. Esta predicción general puede ser contrastada con los datos agregados si se ajusta una interacción entre el índice de protección en el empleo indefinido a finales de los años ochenta y una variable que distinga aquellos países que han experimentado crisis especialmente severas en sus mercados laborales en el periodo analizado.

Se ha definido crisis severa como aquella capaz de producir un aumento en la tasa de desempleo en cualquiera de las dos recesiones económicas acaecidas en el periodo estudiado que sea mayor al impacto medio para el conjunto de la muestra analizada. Cuatro países de los quince estudiados experimentaron crisis severas, así definidas: España, Irlanda, Suecia y Finlandia. En todos ellos se observan aumentos en la tasa de desempleo de más de 8 puntos porcentuales en menos de cinco años (datos de la OCDE, 2005). Sin duda, este tipo de crisis debió aumentar considerablemente el grado de incertidumbre de los agentes en los mercados de trabajo.

TABLA 3

Regresiones con estimadores robustos a heteroscedasticidad sobre el logaritmo de las tasas de empleo temporal en 15 países de la OCDE (2001).
 Contraste de los efectos de choques de desempleo

Parámetros	Modelo 4	Modelo 5	Modelo 6
	Coef. Sig	Coef. Sig	Coef. Sig
Índice de protección en el empleo estable a mediados de los ochenta (IPE80)	0,25***	0,26***	0,19***
(Índice de centralización coordinada, ICC) ²	-0,008***	-0,007***	-0,007***
Choques de desempleo ⁽¹⁾		0,026 ^{n.s.}	
Países con crisis severas de desempleo ⁽²⁾			-1,08***
Países con crisis severas de desempleo × IPE80			0,45***
Constante	1,95***	1,77***	2,03***
	N =	15	15
	Prob > F =	0,0000	0,0000
	R-cuadrado =	0,822	0,843
			0,946

*** Significatividad ≤ 0,01. ** Significatividad ≤ 0,05. * Significatividad ≤ 0,1.

(1) Medido como el crecimiento mayor en puntos porcentuales de la tasa de desempleo en cualquiera de las dos recesiones económicas ocurridas en el periodo 1980-1995.

(2) Países en donde el crecimiento del desempleo en cualquiera de las dos recesiones ocurridas en la ventana de observación es mayor al de la media de la muestra (es decir, mayor a 6 puntos porcentuales).

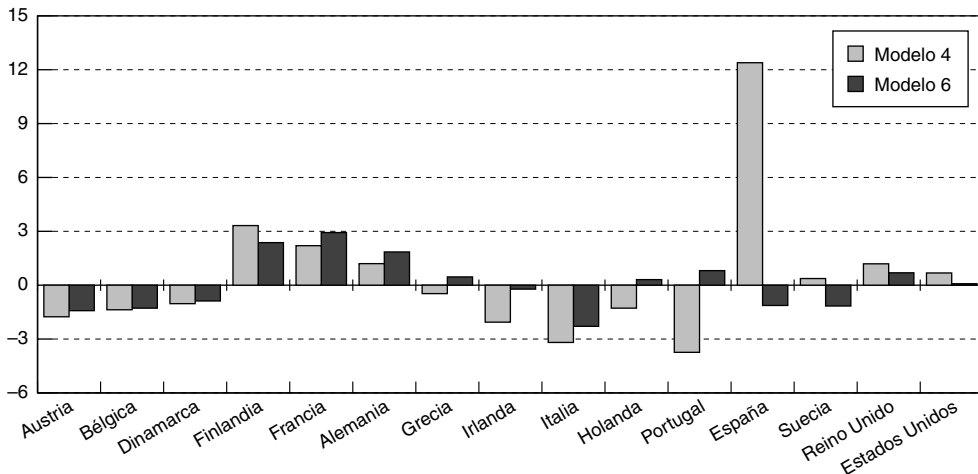
FUENTE:

Calculado por el autor a partir de datos de la OCDE y EUROSTAT (varios años).

La tabla 3 nos muestra el resultado de ajustar dos nuevos modelos de regresión a la matriz de datos agregados. Para facilitar la interpretación de los resultados, se presenta de nuevo el modelo 4, modelo que recoge el impacto neto de las dos variables institucionales contrastadas en este trabajo. El modelo 5 añade a este modelo «institucional» una variable de 15 intervalos que mide (en puntos porcentuales) cuál ha sido el aumento mayor del desempleo acaecido en cada país en cualquiera de las dos recesiones que tuvieron lugar en el periodo estudiado. El modelo 5 sugiere que la magnitud de los choques de desempleo no está relacionada de manera *directa*, es decir, al margen de factores institucionales, con la tasa de empleo temporal. Sin embargo, se observa un efecto estadístico positivo y claramente significativo sobre la tasa de empleo temporal cuando las crisis de empleo severas se dan en contextos institucionales caracterizados por altos costes de despido para el trabajo indefinido, como lo demuestra la interacción ajustada en el modelo 6. Este modelo de interacción ofrece una mejor explicación de la estructura de los datos analizados que cualquiera de los modelos precedentes. Los valores predichos por el modelo 6 se muestran enormemente coincidentes con las tasas de empleo temporal realmente observadas en 2001, incluida la tasa española (véase la figura 12). El modelo 6 ya no presenta casos extremos.

FIGURA 12

Diferencia en puntos porcentuales entre la tasa de empleo temporal realmente observada en 2001 y los valores predichos por los modelos 4 y 6 de la tabla 3



FUENTE:

Calculado por el autor a partir del modelo 4 ($LN(y) = 1,95 + 0,2 IPE80 - 0,008 ICC^2$) y el modelo 6 ($LN(y) = 2,03 + 0,2 IPE80 - 0,007 ICC^2 - 1,08 choque + 0,45 choque \times IPE80$) de la tabla 3.

Sobre la base de estos hallazgos, resulta posible sostener que la introducción del empleo temporal en un contexto institucional rígido y en un periodo de gran incertidumbre económica constituye un microclima especialmente adecuado para la eclosión de la tasa de temporalidad. Ningún otro país analizado cumple con los requisitos para esta eclosión como el caso español. Por ejemplo, Irlanda, Suecia y Finlandia experimentaron crisis de empleo muy severas en el periodo estudiado, pero ninguno de estos países garantizaba una protección en el empleo indefinido tan elevada como la que se daba en el caso español a finales de los ochenta. Portugal, por su parte, presentaba en dicho periodo niveles de protección en el empleo indefinido tan elevados como los que se daban en España (si no superiores), pero no sufrió, sin embargo, crisis de empleo especialmente severas. Sólo en España se da una combinación de alto deterioro del mercado de trabajo (y, por tanto, alta incertidumbre) y alta protección institucional para el empleo indefinido en el momento de la introducción de los contratos temporales. Este contexto de turbulencia económica y rigidez institucional es especialmente propicio para la aparición de fuertes efectos de incentivación y amortiguación, capaces de disparar la tasa de empleo temporal hacia niveles sin precedentes. Los resultados comparados se muestran así altamente consistentes con la explicación propuesta, que establece una relación entre el contexto institucional y económico, en el ámbito «macro», y las estrategias individuales, en el ámbito «micro».

5. CONCLUSIONES

Desde principios de los años noventa la tasa de empleo temporal en España duplica la media de la OCDE. Una idea bastante arraigada en la literatura especializada, sobre todo en la sociológica, es que esta elevada tasa de temporalidad española ha de reflejar las características de una estructura productiva caracterizada por el fuerte predominio de empresas pequeñas orientadas al componente volátil de la demanda y con un elevado número de ocupaciones de baja calidad. Sin embargo, el análisis comparado a partir de varias fuentes estadísticas, con datos agregados e individuales, sobre diversos países desarrollados muestra una muy débil relación entre el tamaño del «segmento secundario» y la tasa de empleo temporal. Más aún, la tasa de empleo temporal en España es superior a la media de la OCDE en todos los sectores, tamaños de empresa y tipos de ocupación. En definitiva, la «diferencia española» no puede explicarse atendiendo a las características de su estructura productiva. El análisis paramétrico con datos individuales procedentes del Panel de Hogares Europeo no hace más que confirmar esta conclusión.

Tampoco parece que los factores de oferta puedan ofrecer una explicación adecuada y *generalizable* de la distribución de empleo temporal en los países analizados, aunque no se

puede descartar que la existencia de un importante diferencial educativo entre generaciones pueda haber jugado un papel *indirecto* en el caso español.

Lo que sí parece a todas luces claro es que las instituciones importan. Los niveles de protección en el empleo indefinido en los años ochenta y el grado de coordinación y centralización de los distintos sistemas de negociación colectiva son, en general, buenos predictores de la tasa de empleo temporal en los 15 países analizados, aunque por sí mismos estos factores institucionales se muestran incapaces de explicar la anomalía española. Los modelos puramente institucionales predicen una tasa de empleo temporal para España significativamente inferior a la realmente observada. En otras palabras, los modelos puramente institucionales no permiten explicar por qué España es un caso tan extremo en lo que a tasa de empleo temporal se refiere.

Esta «diferencia española» queda, sin embargo, explicada cuando se ajusta a la matriz de datos agregados una interacción entre protección en el empleo indefinido a mediados de los años ochenta y la ocurrencia de severas crisis de empleo. El modelo estadístico que recoge esta interacción predice valores de temporalidad altamente coincidentes con los realmente observados para los 15 países analizados, incluida España. Creemos que la interacción contrastada captura la relación esperada entre influencias institucionales, incertidumbre económica y las estrategias individuales de empleadores y empleados en el ámbito «micro», relación teorizada en anteriores trabajos sobre el caso español (véase Polavieja, 2003a, 2003b, 2005a, 2005b).

La clave de la explicación propuesta consiste en entender cómo determinados contextos institucionales y económicos pueden afectar las estrategias de empleo de empresarios y trabajadores, dotando a algunas relaciones contractuales de propiedades especiales. Así, en un contexto de alta incertidumbre laboral, alta protección en el empleo indefinido y un sistema de negociación colectiva no inclusivo, los contratos temporales pueden adquirir una enorme capacidad de incentivación. Esto puede hacer que los empresarios renuncien a los beneficios que reportan las relaciones de empleo estables a cambio de las grandes posibilidades de extracción de esfuerzo productivo a corto plazo que otorga el empleo temporal. La propia incertidumbre económica reinante puede hacer que los empresarios sean especialmente proclives al uso de este tipo de estrategias de extracción productiva a corto plazo. Es, no obstante, evidente que a la larga esta opción empresarial generará una importante externalidad, a saber, la escasa inversión en capital humano específico a la empresa¹³. La segmentación laboral que produce la introducción de contratos temporales en un contexto especialmente rígido e incierto puede, de esta forma, provocar una progresiva

¹³ Véanse Dolado, Felgueroso y Jimeno (1999); Dolado, García Serrano y Jimeno (2002); OCDE (2002: 157).

descualificación de la mano de obra y hacer que la distribución de empleos se deslice hacia lo que Acemoglu (2001) ha llamado un «equilibrio de malos trabajos».

Sólo un cambio en la escala temporal que utilizan los empresarios a la hora de hacer sus cálculos de optimización podría provocar un cambio en sus estrategias favorables al uso intensivo del trabajo temporal. No hay por qué esperar, sin embargo, que exista ninguna tendencia endógena al cambio de perspectiva temporal en las estrategias empresariales con respecto a la gestión de personal. Al contrario, es posible que, una vez arraigadas, estas estrategias perduren, incluso si las condiciones que las hicieron rentables en su día (alta incertidumbre económica y rigidez institucional) cambian¹⁴. Esto podría explicar el escaso impacto que la reforma laboral de 1997 ha tenido sobre la tasa de empleo temporal en España, cuestión que merecería, sin duda, ser tratada exhaustivamente en futuras investigaciones.

APÉNDICE

El peso de los sectores orientados al componente volátil de la demanda en el contraste de la figura 2 se ha calculado a partir de los datos de EUROSTAT (2004a) para el año 2001, como el porcentaje de empleados en los sectores de la construcción, comercio, hoteles y restauración. Para el análisis de la incidencia de empleo temporal por sector de actividad, presentado en la figura 7 a partir de datos del PHOGE (2001: ola 8), los sectores volátiles incluyen la agricultura, la construcción y hoteles-restauración.

El peso de las ocupaciones de cuello blanco (figura 3) se ha calculado a partir de los datos publicados por la OCDE (2000: 85) para el año 1998 e incluye los primeros cinco grupos ocupacionales de la versión en un dígito de la ISCO-88 (i.e., legisladores, directivos sénior, *managers*, profesionales, técnicos y profesionales asociados, administrativos, vendedores, comerciales e intermedios).

El peso de las empresas pequeñas en la economía (figura 4) se ha calculado como el porcentaje de empleados en empresas de menos de 50 empleados a partir de los datos publicados por EUROSTAT (2004b) referentes al año 1998.

El peso demográfico de las cohortes nacidas entre 1967 y 1976 (figura 8) se ha calculado usando los datos publicados por EUROSTAT (2004c) y OCDE (2002: cap. 3).

¹⁴ De hecho, la instauración de una lógica de relaciones de empleo basada en el uso intensivo del trabajo temporal podría en sí misma reforzar el peso que tiene el corto plazo en las estrategias empresariales.

Los diferenciales educativos entre la cohorte 1958-1967 y la cohorte 1938-1947 se han calculado usando datos publicados por el Departamento de Educación de los EE.UU. (1996) y la OCDE (2002: cap. 3).

El índice de protección en el empleo indefinido a finales de los años ochenta (IPE80) se ha obtenido de la OCDE (1999: 66).

El índice de centralización coordinada de la negociación colectiva (ICC) se ha calculado a partir de la media de las puntuaciones de los índices de centralización y coordinación publicados por la OCDE (1997: 71) para el año 1994. El coeficiente de correlación entre ambos índices para 19 países de la OCDE es de 0,60. Si restringimos la muestra a los 15 países contrastados en la regresión de la tabla 3, la correlación pasa a ser de 0,79. Para los modelos de regresión de la tabla 2, el ICC ha sido centrado (recodificándolo de manera que al valor mediano le corresponde un 0) y elevado al cuadrado. Las puntuaciones para Grecia e Irlanda han sido imputadas utilizando datos de Visser (2000: 16) para 1998. Desde 1987, Irlanda puede considerarse un país de alta centralización (véase Hardiman, 2000). Grecia se ha considerado un país de centralización intermedia.

BIBLIOGRAFÍA

ACEMOGLU, D. (2001): «Good jobs versus bad jobs», *Journal of Labor Economics*, vol. 9 (1), pp. 1-21.

ADAM, P., y CANZIANI, P. (1998): *Partial De-Regulation: Fixed-Term Contracts in Italy and Spain*, Discussion Paper No. 386, Centre for Economic Performance, London School of Economics.

ALBA, A. (1991): *Fixed-Term Employment Contracts in Spain: Labour Market Flexibility or Segmentation?*, Working Paper 91-29, Universidad Carlos III de Madrid.

— (1996): *Labor Market Effects of Fixed-Term Employment Contracts in Spain*, Working Paper 96-60, Universidad Carlos III de Madrid.

AMUEDO-DORANTES, C. (2000): «Work Transitions Into and Out of Temporary Employment in a Segmented Market: Evidence from Spain», *Industrial and Labour Relations Review*, vol. 53 (2), pp. 309-25.

BENTOLILA, S., y DOLADO, J. J. (1994): «Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain», *Economic Policy*, n.º 18, pp. 54-99.

BERTOLA, G.; BLAU, F. D., y KHAN, L. M. (2002): «Comparative Analysis of Labour Market Outcomes: Lessons for the US from the International Long-Run Evidence», en A. Krueger y R. Sollow (eds.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment be Studied?*, New York, Russell Sage.

BILBAO, A. (1993): *Obreros y Ciudadanos: La Desestructuración de la Clase Obrera*, Madrid, Trotta.

BLANCHARD, O., y WOLFERS, J. (2000): «The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence», *The Economic Journal*, n.º 110 (March), pp. c1-33.

- BLANCHARD, O., y LANDIER, D. (2002): «The Perverse Effects of Partial Reform: Fixed-Term Contracts in France», *The Economic Journal*, n.º 112 (480), pp. 214-45.
- CALMFORS, L., y DRIFFILL, J. (1988): «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance», *Economic Policy*, n.º 6, pp. 13-16.
- DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN DE EE.UU. (1996): *Education Indicators: An International Perspective*, National Center for Education Statistics (NCES), 96-003. Washington, DC.
- DOERINGER, P. B., y PIORE, M. J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (Mass.), D. C. Heath.
- DOLADO, J. J.; FELGUEROSO, F., y JIMENO, J. F. (1999): «Los problemas del mercado de trabajo juvenil en España: empleo, formación y salarios mínimos», *Ekonomiaz*, n.º 43, pp. 136-57.
- (2000): *Explaining youth labour market problems in Spain: crowding-out, institutions or technology shifts*, Documento de Trabajo 2000-09, FEDEA.
- DOLADO, J. J.; GARCÍA SERRANO, C., y JIMENO, J. F. (2002): «Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain», *The Economic Journal*, n.º 112 (480), pp. 270-295.
- DOLADO, J. J.; JANSEN, M., y JIMENO, J. F. (2002): *A matching model of crowding-out and on-the-job search*, Documento de Trabajo 2002-16, FEDEA.
- EDWARDS, R. (1979): *Contested Terrain: The Transformation of the Workplace in the Twentieth Century*, London, Heineman.
- EDWARDS, R.; REICH, M., y GORDON, D. M. (1975): *Labour Market Segmentation*, Lexington (Mass.), D. C. Heath & Co.
- ESPINA, A. (1986): «Crisis Económica y Dependencia Familiar», en L. Garrido (ed.), *Reparto de Trabajo y Crisis Social*, Madrid, Editorial Pablo Iglesias.
- ESPING-ANDERSEN, G. (1999): *Social Foundations of Postindustrial Economies*, New York, Oxford University Press.
- EUROSTAT (2004a): *Long Term Indicators, Persons employed by sector, Free Data* [Internet], Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities; disponible en <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat> [acceso 18 febrero 2004].
- (2004b): *Structural Business Statistics* [Internet], Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities; disponible en <http://europa.eu.int/newcronos/notmeth/en/theme4/sbs/sizclass> [acceso 2 abril 2004].
- (2004c): *Long Term Indicators, The EU Population, Free Data* [Internet], Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities; disponible en <http://europa.eu.int/comm/eurostat/Public/datashop/print-catalogue/EN?catalogue=Eurostat> [acceso 25 abril 2004].
- FINE, B. (1998): *Labour Market Theory. A Constructive Reassessment*, London & New York, Routledge.
- GARCÍA SERRANO, C.; GARRIDO, L., y TOHARIA, L. (1999): «Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las Relaciones de Empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- GARRIDO, L. (1996a): «La temporalidad, pacto intergeneracional o imposición», en *La Duración del Contrato de Trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social, pp. 47-74.
- (1996b): «Paro juvenil o desigualdad», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n.º 75, pp. 235-267.

- GORDON, D. M. (1972): *Theories of Poverty and Underemployment*, Lexington (Mass.), D. C. Heath.
- GORDON, D. M.; EDWARDS, R., y REICH, M. (1982): *Segmented Work, Divided Workers*, Cambridge, Cambridge University Press.
- GÜELL-ROTLAN, M. (2000): *Fixed-Term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis*, Discussion Paper No. 0461, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- GÜELL-ROTLAN, M., y PETRONGOLO, B. (2000): *Workers' Transitions from Temporary to Permanent Employment: the Spanish Case*, Discussion Paper No. 438, Centre for Economic Performance, London School of Economics.
- HARDIMAN, N. (2000): «Social Partnership, Wage Bargaining and Growth», en B. Nolan *et al.* (eds.), *Bust to Boom? The Irish Experience of Growth and Inequality*, Dublin, Institute of Public Administration.
- HOLMLUND, B., y STORRIE, D. (2002): «Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience», *Economic Journal*, n.º 112, pp. f245-f269.
- JIMENO, J. F., y RODRÍGUEZ-PALENZUELA, D. (2002): *Youth Unemployment in the OECD: Demographic shifts, labour market institutions and macroeconomic shocks*, Documento de Trabajo 2002-15, FEDEA.
- KORENMAN, S., y NEUMARK, D. (2000): «Cohort Crowding and Youth Labour Markets: A Cross-national Analysis», en D. G. Blanchflower y R. B. Freeman (eds.), *Youth Employment and Joblessness in Advanced Countries*, NBER, Chicago University Press.
- MIGUÉLEZ, F., y REBOLLO, O. (1999): «Negociación Colectiva en los 90», en F. Miguélez y C. Prieto (dirs.), *Las Relaciones de Empleo en España*, Madrid, Siglo XXI.
- OCDE (OECD) (1997): *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- (1999): *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- (2000): *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- (2002): *Employment Outlook*, Paris, OECD.
- (2005): *Labour Market Statistics* [Internet], Paris, OECD; disponible en <http://www1.oecd.org/scripts/cde/default.asp> [acceso 15 junio 2005].
- PIORE, M. J. (1975): «Notes for a Theory of Labour Market Segmentation», en R. Edwards *et al.* (eds.), *Labour Market Segmentation*, Lexington, Heat & Co.
- POLAVIEJA, J. G. (2003a): *Estables y Precarios: Desregulación Laboral y Estratificación Social en España*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas/Siglo XXI.
- (2003b): «Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment- Rent Approach», *European Sociological Review*, vol. 19 (5), pp. 501-17.
- (2005a): «Flexibility or Polarization?: Temporary Employment and Job Tasks in Spain», *Socio Economic Review*, n.º 3, pp. 233-258.
- (2005b): «Desregulación Parcial y Desigualdad Horizontal en España», *Revista Internacional de Sociología*, n.º 41, pp. 9-36.
- PRIETO, C. (1989): «Políticas de Mano de Obra en las Empresas Españolas», *Sociología del Trabajo*, n.º 6 (primavera), pp. 33-50.
- RECIO, A. (1991): «La Segmentación del Mercado de Trabajo en España», en F. Miguélez y C. Prieto (eds.), *Las Relaciones Laborales en España*, Madrid, Siglo XXI.

RECIO, A. (1997): *Trabajo, Personas, Mercados*, Barcelona, Icaria.

RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, C. (1996): *Inter-Firm Wage Differentials and Collective Bargaining in Asturias*, Working Paper No. 9603, Fundación Empresa Pública.

TOHARIA, L., y MALO, M. (2000): «The Spanish Experiment, Pros and Cons of Flexibility at the Margin», en G. Esping-Andersen y M. Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford, Oxford University Press.

VISSER, J. (2000): *Trends in Unionisation and Collective Bargaining* [Internet], Geneva: International Labour Office; disponible en <http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/global/ilopub/tucb.pdf> [acceso 5 mayo 2004].