

EL ROMPECABEZAS DE LA TEMPORALIDAD: ESPAÑA EN PERSPECTIVA COMPARADA

Javier G. Polavieja

Universidad Pompeu Fabra
Departamento de Estudios Políticos y Sociales
Ramon Trias Fargas, 25-27
Barcelona 08005, España

Tele. (34) 93 542 29 05
Fax. (34) 93 542 23 72
Email: javier.polavieja@upf.edu

**PAPER PREPARADO PARA EL VIII CONGRESO ESPAÑOL DE SOCIOLOGÍA,
UNIVERSIDAD DE ALICANTE, 23-25 SEPTIEMBRE, 2004.**

**Grupo de Trabajo 06. Estratificación Social.
Sesión 3ª: Mercado de Trabajo y Desigualdad**

****VERSIÓN PRELIMINAR: NO CITAR SIN PERMISO EXPRESO DEL AUTOR****

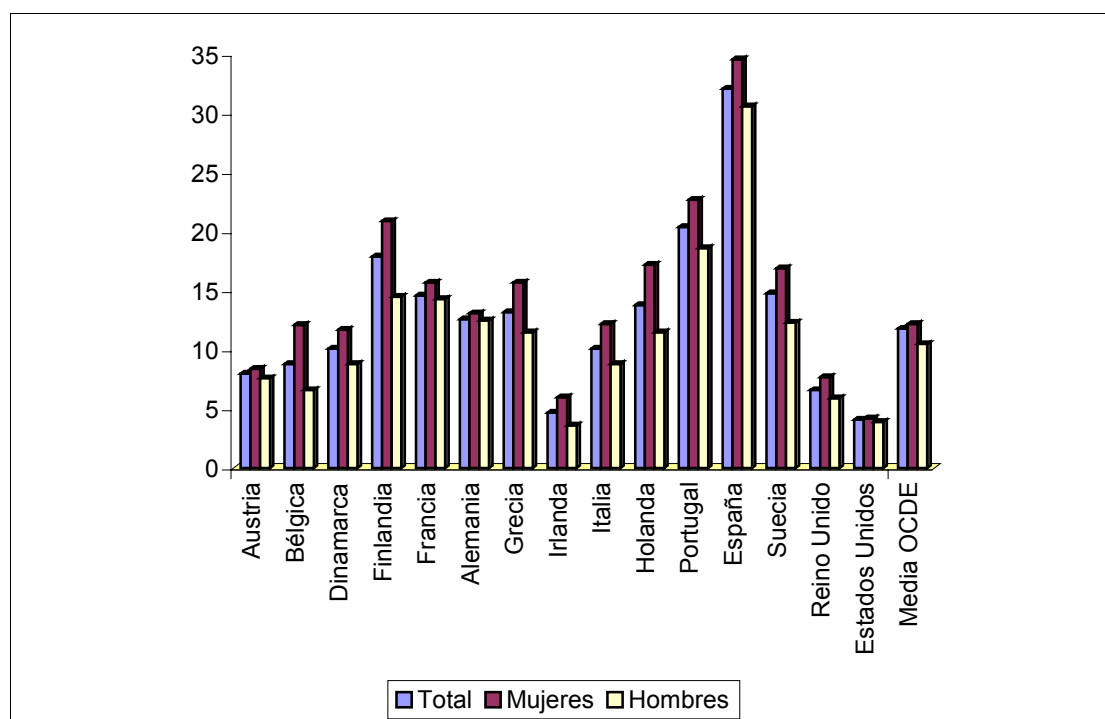
ABSTRACT

En este trabajo se realiza un análisis empírico comparado y multivariante con datos macro y micro de la incidencia de empleo temporal en diversos 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 conjuntos de variables: los choques de oferta y el marco de regulación institucional. Entre los posibles choques de oferta analizados, sólo el diferencial educativo entre jóvenes y mayores parece correlacionado con la tasa de empleo temporal. Sin embargo, el efecto de este diferencial educativo generacional desaparece por completo cuando se controla por el grado de protección institucional del empleo estable en los años 80. De hecho, sólo esta variable de tipo institucional y el grado de centralización coordinada de la negociación colectiva tienen un efecto significativo sobre la distribución del empleo temporal en los países analizados.

Introducción

Desde principios de la década de los 90, España se caracteriza por tener la tasa más alta de empleo temporal de toda la OCDE. En el año 2000, por ejemplo, un 32 por ciento de los asalariados españoles tenía un contrato temporal. Esta tasa duplica ampliamente la media de los países de la OCDE, situada entorno al 12 por ciento 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 la contratación temporal? 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 fundamentalmente como reflejo de las necesidades de una determinada estructura productiva. Aunque el argumento no siempre se desarrolla 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 de productos 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*”.

Este tipo de 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 (véase: 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 casos, con efectos de segmentación significativos (Polavieja 2003b). 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 el proceso de implantación y

extensión del trabajo temporal en el seno de las empresas españolas no puede entenderse sino se comprende el papel crucial que juega el marco de regulación institucional en los procesos de estructuración de los mercados laborales (Polavieja 2003c).

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 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 3 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 conjuntos de variables: los choques de oferta y el marco de regulación institucional. El análisis comparado de datos nacionales agregados para 15 países de la OCDE muestra que sólo la protección en el empleo estable en los años 80 y el grado de centralización coordinada de la negociación colectiva mantienen su efecto sobre la tasa de empleo temporal en un contexto multivariante. Parece, por tanto, que no son los choques de oferta sino las características del marco de regulación institucional las que inciden directamente sobre la distribución del empleo temporal en los países analizados. Este resultado empírico es consistente con los modelos explicativos que se centran en la interacción entre el contexto de regulación institucional y las estrategias de

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

optimización económica en el ámbito “micro”. 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. Influenciados 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

² Dentro de las teorías de la segmentación clásicas pueden distinguirse dos vertientes, la llamada teoría de los mercados duales (véase: Doeringer y Piore 1971; Piore 1975; 1978; 1983; Rebitzer y Taylor 1991) y la vertiente neo-marxista de la segmentación (véase: Edwards 1979; Edwards, Reich y Gordon 1975; Gordon 1972; Gordon, Edwards y Reich 1982; Storper y Walker 1983). Probablemente la segunda haya tenido mayor influencia sobre la sociología laboral española que la primera. La teoría de la especialización flexible de Piore y Sabel (1984) conformaría un modelo aparte, cuyos presupuestos resultan, sin embargo, especialmente difíciles de contrastar con los datos existentes. Para una discusión detallada de estas teorías, véase: Polavieja (2003a, cap.1).

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

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

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 aún otras al tipo de ocupación⁵.

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 atenen 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.

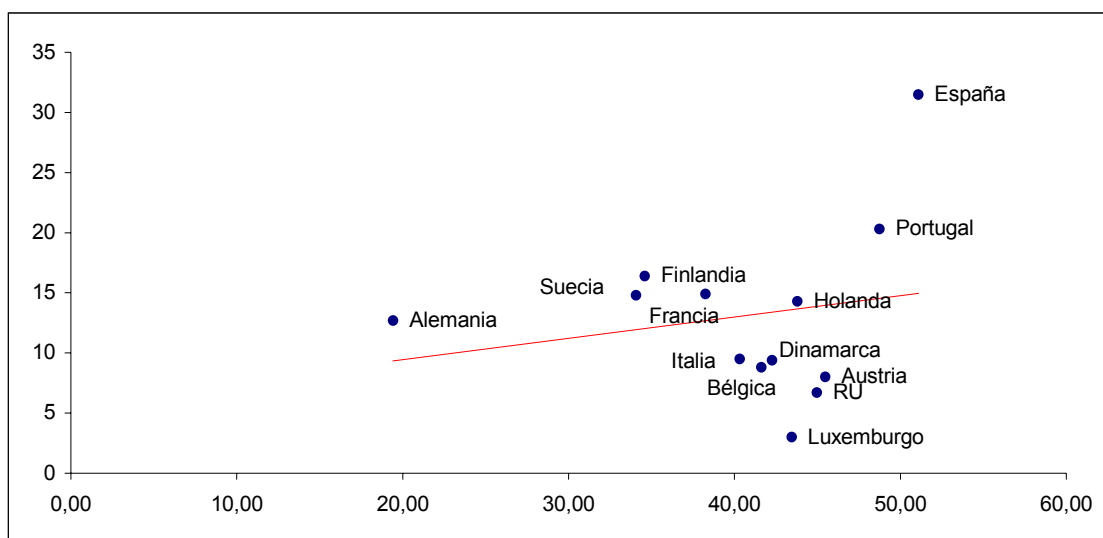
Sin embargo, un simple análisis bivariado muestra que la relación entre la tasa de empleo temporal y el peso del segmento secundario en distintos países desarrollados es sorprendentemente débil, con independencia de cuál sea la unidad de análisis que se utilice para medir dicho segmento. Los cálculos 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 1, y la tasa de empleo temporal han resultado en todos los casos inferiores a 0,5. Ha de notarse, además, que en todos los

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 (véase: Fine 1998; Polavieja 2003a,cap.1).

⁶ En la figura 3 se contrasta la relación entre tamaño de segmento primario (medido como el peso de las ocupaciones de cuello blanco) y 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 este un indicador cuya operacionalización es mucho más consistente en términos comparados.

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.

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)

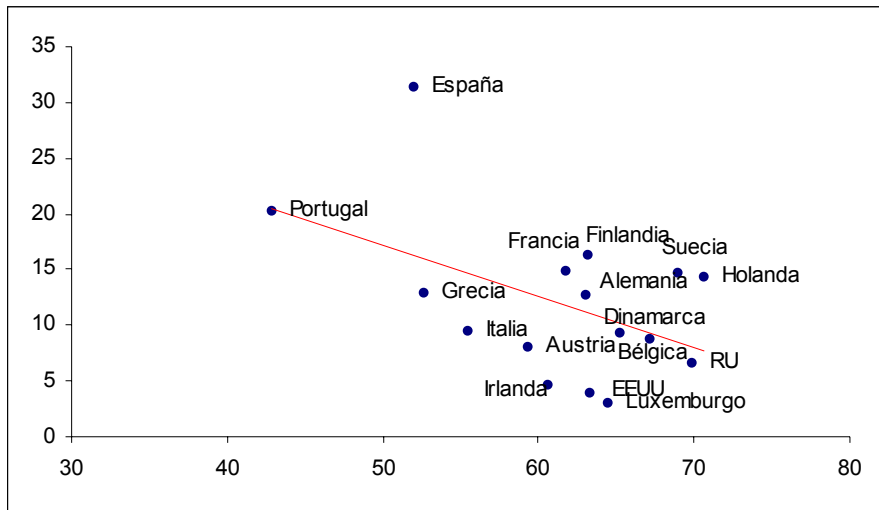


Coefficiente de correlación= 0,20

Fuente: Cálculos del autor sobre datos de EUROSTAT (<http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos>) y OCDE (2002, cap. 3).

Una aproximación complementaria al contraste los argumentos de demanda para el caso español consiste en 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” (véase figuras 5, 6 y 7).

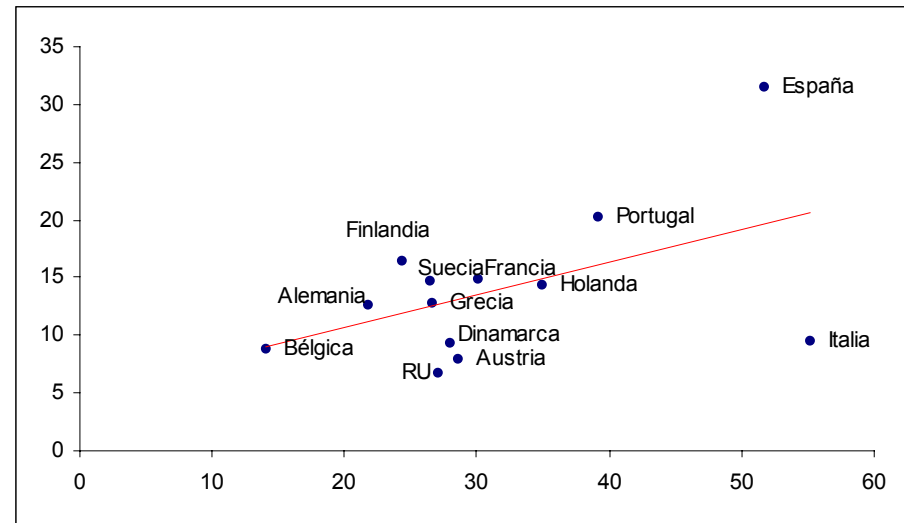
Figura 3. Relación entre tasa de empleo temporal (2001) y peso en términos de empleo de ocupaciones de cuello blanco en países seleccionados de la OCDE (1998)



Coefficiente de correlación= -0,48

Fuente: Cálculos del autor sobre datos de la OCDE (2000, cap. 3) y OCDE (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)

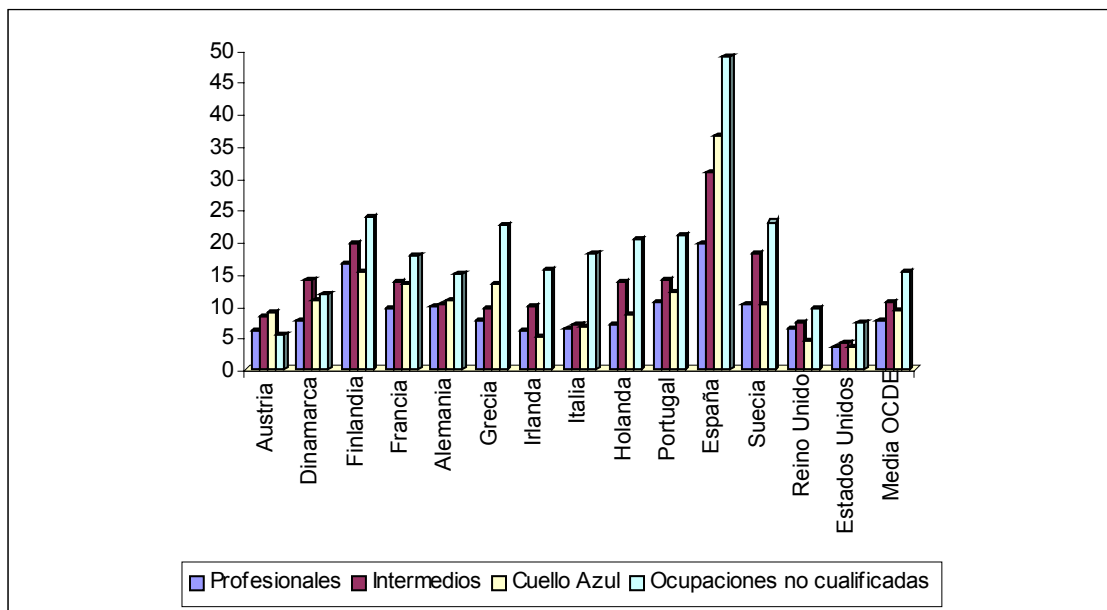


Coefficiente de correlación= 0,46

Fuente: Cálculos del autor sobre datos del EUROSTAT, Structural Business Statistics (theme4/sbs/sizclass) (1999) y OCDE (2002, cap.3).

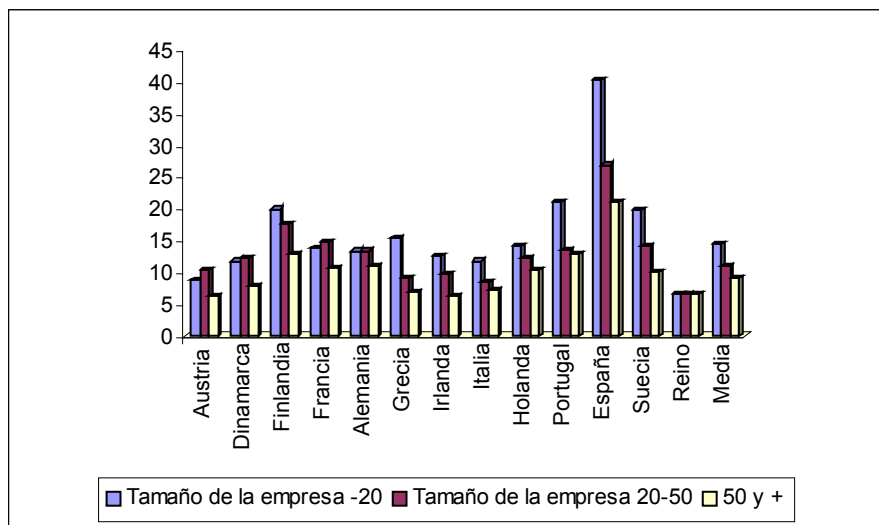
Algunos de los resultados de estos contrastes son especialmente reveladores. Llama, por ejemplo, la atención comprobar que la tasa de empleo temporal entre los profesionales españoles sea más alta que la tasa media de las ocupaciones menos cualificadas de la OCDE (figura 5); que la temporalidad en las 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).

Figura 5. Incidencia del empleo temporal por ocupación en países de la OCDE (2000)



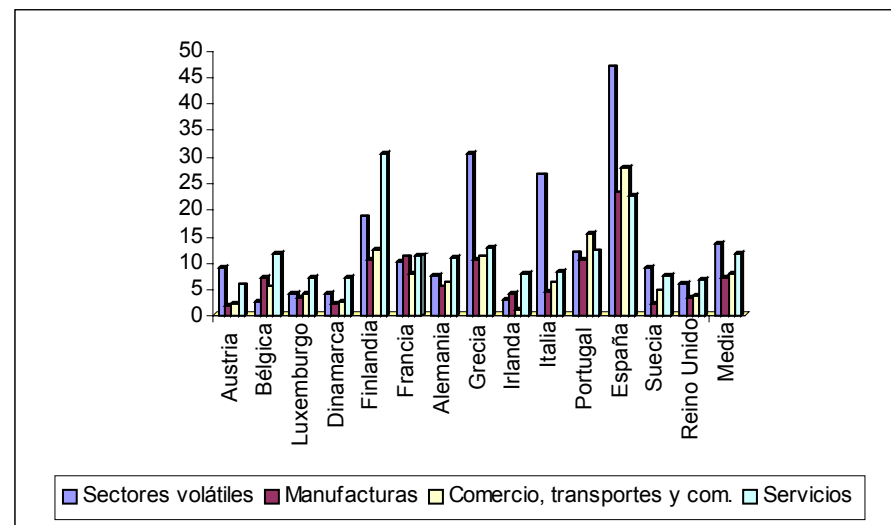
Fuente: OCDE (2002,cap.3).

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 4 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 género 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 12 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.

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.

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			.35	***	.42	***
Ocupación (Profesional)→ Intermedia					.97	n.s.
Manual Cualificada					1.55	***
No cualificados					1.68	***
Estudios (Universitarios)→Secundaria					.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 missing					2.88	***
Tamaño empresa (<50)→ Más de 50					.96	n.s.
Valores perdidos					.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 =	37312		37312		37312	
Prob > chi2 =	0.0000		0.0000		0.0000	
Pseudo R2 =	0.0441		0.0839		0.1799	
Log likelihood =	-12016.438		-11517.024		-10309.468	

⁽¹⁾ Dinamarca, Bélgica, Francia, Reino Unido, Irlanda, Italia, Grecia, Portugal, 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).

A la luz de todos los datos presentados en esta sección, cabe concluir que la alta tasa de temporalidad que se observa en el mercado de trabajo español *no* puede explicarse atendiendo a las características de su estructura productiva. Este es un descubrimiento en sí mismo valioso, pues cuestiona la validez de las explicaciones que vinculan la alta tasa de temporalidad en el mercado laboral español al tamaño de su sector secundario. Parece evidente que, si queremos entender el caso español, debemos considerar otro tipo de factores explicativos al margen de los típicos de las teorías de la segmentación clásicas.

2. ¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal en España? Factores de oferta y factores institucionales

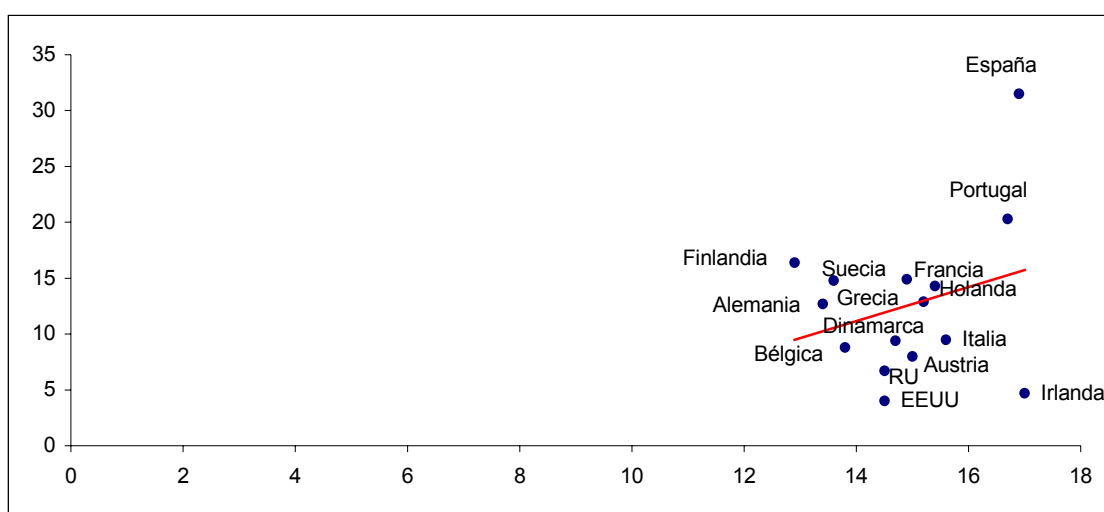
2.1. Factores de oferta

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 tamaño de la oferta de trabajo puede 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, sobretodo, 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.

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 (<http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos>) y OCDE (2002, cap. 3)

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 un 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 expansión 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 (véase: 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 ocupacionales⁸. 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. Nótese, no obstante, que la condición última para que este tipo de efecto de choque de la oferta se produzca es de tipo institucional, pues tiene que ver fundamentalmente con el grado de protección en el empleo de los trabajadores indefinidos, que es la barrera inmediata a la entrada de las nuevas cohortes en condiciones de limitada flexibilidad salarial (véase: Dolado, Felgueroso y Jimeno 2000; Jimeno y Rodríguez-Palanzuela 2002 y más abajo).

En la figura 9 se muestra la relación entre tasa de empleo temporal y el diferencial educativo entre las cohortes nacidas entre 1958 y 1967 y los nacidos entre 1938 y 1947 en 15 países de la OCDE. La correlación entre ambas variables es alta (0,75) y positiva, observándose una coincidencia entre los países donde el diferencial educativo es más favorable a los más jóvenes y la tasa de empleo temporal. Nótese que ahora el contraste

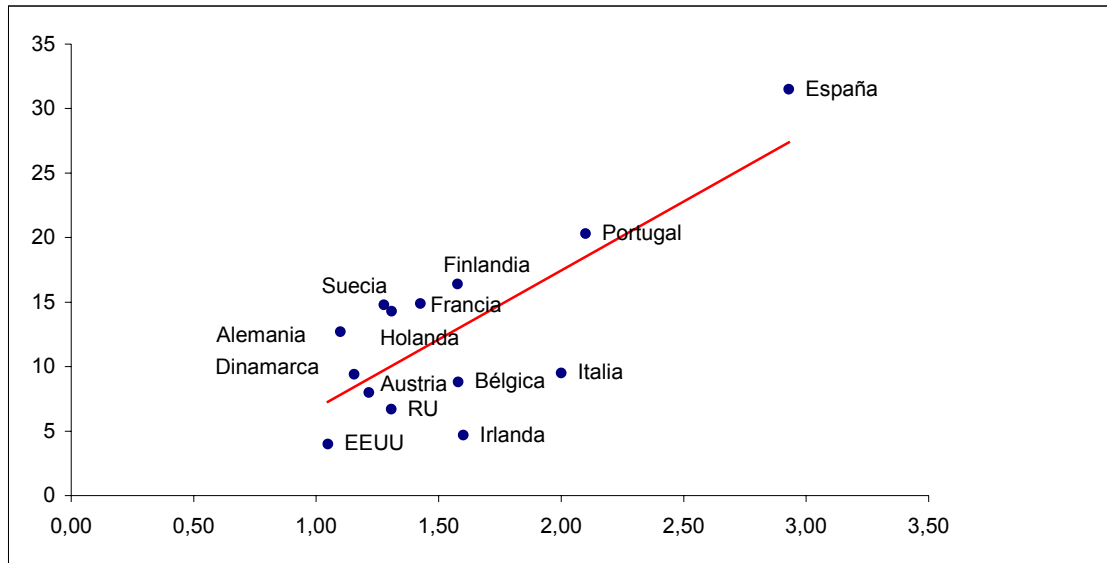
⁸ Otros síntomas de este proceso serían el alto desempleo juvenil y la sobre-educación de los trabajadores más jóvenes, así como la desinversión en capital humano específico en un contexto de alta rotación laboral e instituciones rígidas (véase: Dolado, Jansen y Jimeno 2002).

entre Irlanda y España resulta menos chocante. Los datos parecen, por tanto, consistentes en principio con esta segunda versión de la hipótesis del choque de oferta.

Se observa, además, la existencia de una correlación empírica positiva y significativa entre el diferencial educativo entre jóvenes y maduros y la protección institucional en el empleo indefinido⁹ en los países analizados. El coeficiente de Pearson entre ambas variables es de un 0,58. Esta correlación es consistente con la idea de que la relación entre la rápida expansión educativa y la incidencia de empleo temporal está, en realidad, mediada por el marco institucional. El análisis multivariante refuerza esta conclusión (como se explica más abajo). Una posible interpretación de esta correlación es que el grado de protección en el empleo indefinido esté ligado al grado de amenaza de sustitución generacional en el mercado de trabajo, siendo esta relación el resultado de una política conscientemente orientada a la preservación de la posición en el empleo de los trabajadores maduros. Es posible, por tanto, que la elevada protección en el empleo indefinido obedezca a razones de economía política tendientes a proteger a trabajadores poco formados, cuya posición laboral se vería de otra manera amenazada por la entrada en masa de un contingente mejor preparado. Qué actores y qué factores están detrás de dicha política o hasta qué punto puede interpretarse como resultado de un “pacto intergeneracional implícito”, como ha sostenido Luis Garrido en diversos trabajos, son cuestiones que se escapan a los objetivos de este estudio (véase: Garrido 1996a;1996b; García Serrano, Garrido y Toharia 1999,38-42).

⁹ Utilizamos el índice de protección en el empleo regular de la OCDE para mediados de los años 80, momento en el que se producen la mayoría de las reformas sobre empleo temporal.

Figura 9. Relación entre tasa de empleo temporal (2001) y diferencial educativo⁽¹⁾ entre la cohorte nacida en 1958-1967 y la nacida en 1938-47 en países de la UE (2001)



⁽¹⁾ 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

Coefficiente de correlación= 0,75

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

2.2. Factores institucionales

En cualquier caso lo importante es enfatizar que los posibles choques de oferta sólo pueden tener una incidencia sobre la tasa de empleo temporal (y sobre el desempleo relativo) si existen elementos reguladores que dificultan la sustitución de unos trabajadores por otros, pues cuánto más “flexibles” sean los mercados laborales, mayor libertad tendrán los empresarios a la hora de sustituir sus plantillas atendiendo exclusivamente a criterios de productividad. Lo verdaderamente importante es, por tanto, entender qué factores institucionales pueden dificultar la entrada en el empleo estable de trabajadores con elevado capital humano y, de esta forma, aumentar la tasa de empleo temporal en todos los “segmentos” del mercado —o, dicho de otra manera, qué factores pueden contribuir a proteger la posición de los trabajadores empleados más vulnerables a los efectos de la competición en un mercado más abierto.

En anteriores estudios se ha subrayado que hay dos dimensiones dentro del marco institucional español especialmente determinantes a la hora de explicar la elevada tasa de empleo temporal: los niveles de protección en el empleo indefinido —sobre todo en el momento de la introducción de los contratos temporales— y el carácter no inclusivo de la negociación colectiva (véase: Polavieja 2003a; 2003c).

Un simple análisis de correlación entre el índice de la OCDE sobre protección en el empleo regular (léase indefinido) para finales de los años 80 —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 entre ambas variables¹⁰ (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 realizados¹¹. Además, como veremos, el grado de protección en el empleo indefinido absorbe por completo el efecto del diferencial educativo cuando contrastamos todas las variables a la vez mediante técnicas de regresión múltiple.

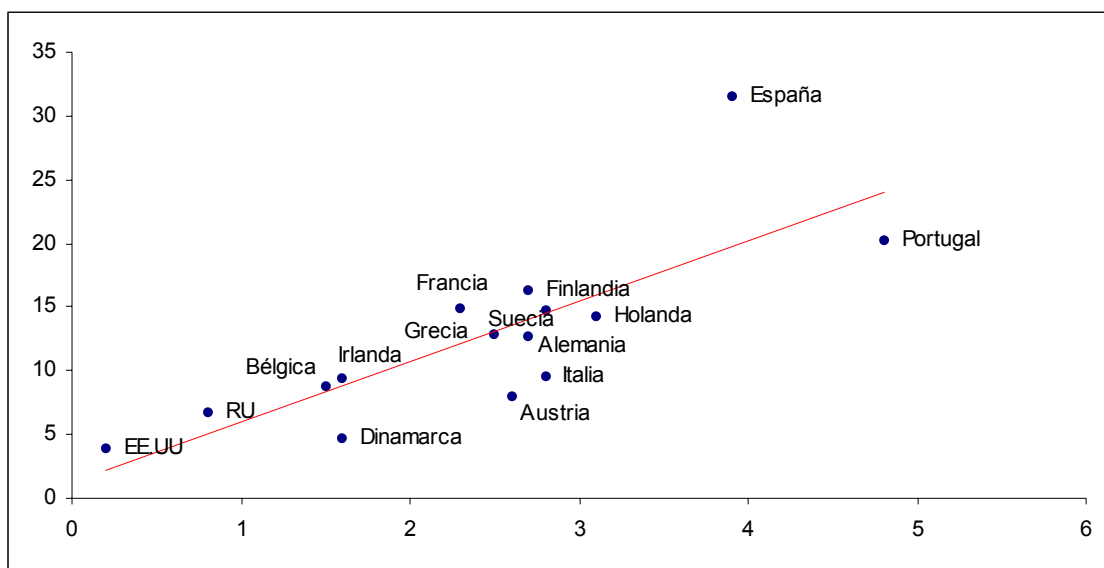
Es evidente que cuanto más caro sea el despido de los trabajadores indefinidos, más proclives serán los empresarios a recurrir al empleo temporal y más cuidadosos se mostrarán a la hora de estabilizar su plantilla. Asimismo, si la diferencia en los costes de terminación del contrato son muy elevados, 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 3, la diferencia legal en costes de terminación puede desencadenar mecanismos de segmentación en el ámbito micro tendientes a reforzar aún más la posición de los indefinidos *a costa* de los temporales. Para entender mejor cómo se generan estos mecanismos es necesario repasar el segundo

¹⁰ Sin embargo, la correlación entre protección en el empleo indefinido y tasa de empleo temporal disminuye significativamente si se considera los niveles de protección a finales de los años 90 (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.

¹¹ Si se excluye a España de la matriz, el coeficiente de correlación de Pearson aumenta de un 0,79 a un 0,85.

factor institucional que puede incidir sobre la tasa de empleo temporal: el sistema de negociación colectiva.

Figura 10. Relación entre nivel de protección en el empleo indefinido a finales de los años 80 y tasas de temporalidad en 2001



Coefficiente de correlación= 0,79

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

En estudios anteriores se ha subrayado el papel clave que juegan toda una serie de características institucionales del sistema de negociación colectiva español en el proceso de segmentación por tipo de contrato (Polavieja 2003a; 2003c). Todas 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 cerrar la entrada al empleo indefinido.

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 detalladamente en el Apéndice 1, 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.

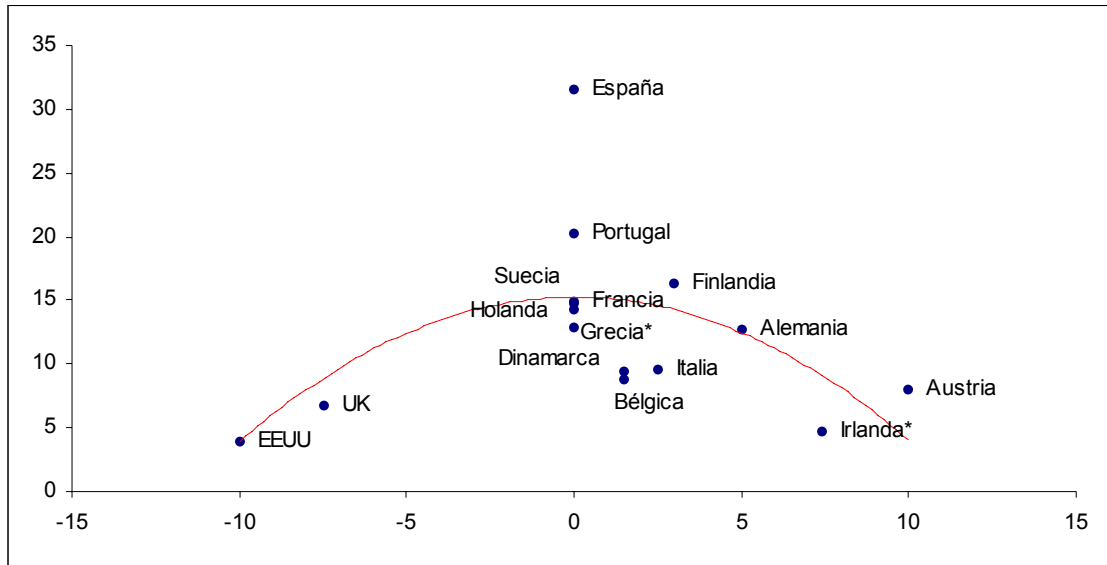
Según la teoría de Calmfors y Driffill, cuando la negociación tiene lugar en el ámbito sectorial, los empresarios son más dados a ceder a las demandas de sus trabajadores estables porque pueden desviar fácilmente los incrementos salariales hacia los consumidores vía precios. La razón es que cuando todo 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 Polavieja (2003^a, cap.4; 2003c), 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, sobretodo 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 (véase: Calmfors y Driffill 1988; OCDE 1997,64-65; OCDE 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 índices 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 1). 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 moderado¹² (-0,59).

¹² Si se excluye a España de la matriz de correlaciones, el coeficiente de Pearson aumenta al 0.7.

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= -0,59

*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); OCDE (2002, cap.3) y Visser (2000, anexo 2).

2.3. 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 EUROSTAT. 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 tasa de empleo temporal de cada país en un contexto multivariante. Entre las variables contrastadas se encuentran la proporción de trabajadores empleados en ocupaciones de

alta cualificación en cada país, 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 desempleo medio a lo largo de la década, 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 80 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 1). 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.

Tabla 2. Regresiones con estimadores robustos a heteroscedasticidad sobre el logaritmo de las tasas de empleo temporal en 15 países de la OCDE (2001)

<i>Parámetros</i>	Modelo 1	Modelo 2	Modelo 3	Modelo 4
	Coef. Sig	Coef. Sig	Coef. Sig	Coef. Sig
Proporción de ocupaciones de cuello blanco	-0.79 *	-0.36 ^{n.s.}	-0.12 ^{n.s.}	
Diferencial educativo cohorte 58-67/cohorte 38-47	.89 ***	.296 ^{n.s.}	.15 ^{n.s.}	
Índice de protección en el empleo estable a mediados de los 80 (IPE80)		.33 ***	.30 ***	.33***
(Índice de centralización coordinada, ICC) ²			-.00004 ***	-.00005***
Constante	1.78 ***	1.50 ***	1.65 ***	1.71***
N =	14	14	14	15
Prob > F =	0.0032	0.0001	0.0002	0.0000
R-cuadrado =	0.487	0.751	0.8013	0.7954

***significatividad ≤ 0.01 **significatividad ≤ 0.05 *significatividad ≤ 0.1

Nota: Al no existir datos sobre diferencial educativo para Grecia, los 3 primeros modelos no incluyen este caso.

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

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 58-67 y la cohorte 38-47 (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 80 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). No se han observado interacciones significativas entre las variables contrastadas.

Es muy probable que indicadores más refinados sobre las características de la fuerza de trabajo y la estructura productiva puedan 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.

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, incluso en aquellas tareas y actividades del llamado segmento primario.

3. Conclusiones

Desde principios de los años 90 la tasa de empleo temporal en España duplica la media de la OCDE. Una idea bastante arraigada en la literatura especializada, sobretodo en la sociológica, es que la alta tasa de temporalidad en España ha de relejar 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 no hace más que confirmar esta conclusión.

Más que a diferencias en la estructura productiva, la incidencia del empleo temporal en las economías estudiadas parece responder a factores institucionales. Sin descartar totalmente la posibilidad de que la irrupción en los mercados laborales de cohortes con mucho más capital humano general que sus predecesoras haya también jugado un papel indirecto en el proceso, parece que la protección en el empleo indefinido en los años 80 y el grado de coordinación y centralización de los distintos sistemas de negociación colectiva son los dos factores principales detrás de la distribución de empleo temporal, según se desprende del análisis original de los datos agregados sobre 15 países de la OCDE.

Por eso, en vez de destacar que el mercado laboral español posee un elevado número de trabajos “malos” —lo cuál es cierto pero no explica la elevadísima tasa de empleo temporal—, habría que explicar por qué hay tantos contratos temporales también entre los trabajos “buenos” y qué papel juega el marco institucional en este proceso. La mejor manera de plantear el problema consiste, por tanto, en preguntarse cómo y por qué la utilización de la contratación temporal puede haber llegado a resultar una estrategia empresarial sostenible incluso para manejar las relaciones de empleo más cualificadas, donde las ventajas de los contratos estables parecerían, en principio, más claras.

En diversos estudios se ha ofrecido un modelo explicativo que da respuesta a estas preguntas (véase: Polavieja 2003a; 2003b; 2003c). El modelo se centra en la interacción entre los factores institucionales, cuyo impacto a nivel macro ha quedado ahora constatado, y las estrategias de optimización racional de los empresarios. Este modelo permite explicar por qué la introducción de los contratos temporales, dentro de un marco institucional caracterizado por la alta protección al empleo indefinido y la escasa inclusividad del sistema de negociación colectiva, ha desencadenado intensos mecanismos de segmentación por tipo de contrato en todo tipo de tareas y actividades económicas. Estos mecanismos podrían haber llegado a hacer que sea perfectamente racional para un empresario español el renunciar a los beneficios asociados a la inversión en desarrollo de capital humano específico a cambio de la gran capacidad de incentivación —léase, de extracción de esfuerzo— asociada al empleo temporal. Los beneficios inmediatos de este efecto de incentivación podrían ser mayores que los asociados a la apuesta por relaciones de empleo estables, incluso para tareas profesionales, sobretodo si predominan los cálculos a corto plazo¹³.

Existe abundante evidencia empírica consistente con esta explicación de la elevada tasa de empleo temporal en España (véase: Polavieja 2003a; 2003b; 2003c). A dicha evidencia cabe ahora sumar los resultados del análisis comparado, pues dicho análisis parece confirmar la importancia crucial que juegan la protección institucional en el empleo estable y el grado de inclusividad del sistema de negociación colectiva en la incidencia del empleo temporal.

¹³ Es evidente que a la larga este tipo de mecanismos de extracción de esfuerzo productivo genera una importante externalidad, a saber, la escasa inversión en capital humano específico a la empresa (véase: Dolado, Felgueroso y Jimeno 1999; Dolado, García Serrano y Jimeno 2002); OCDE 2002, 157.

APÉNDICE 1

I. Variables incluidas en los contrastes de la sección 1.

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 (<http://europa.eu.int/comm/eurostat/newcronos>) 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 y 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 senior, 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 (1999) referentes al año 1998.

II: El índice de centralización coordinada (ICC)

El 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 del 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

- 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*.
- Alba, A. 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*, 53(2):309-25.
- Bentolila, S., y Dolado, J.J. 1994. "Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain". *Economic Policy*, 18:54-99.
- 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. Solow (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*, 110 (March):c1-33.
- Blanchard, O. y Landier, D. 2002. "The perverse effects of partial reform: Fixed-term contracts in France". *The Economic Journal*, 112 (480): 214-45.
- Calmfors, L. y Driffill, J. 1988. "Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance". *Economic Policy*, 6:13-16.

- Departamento de Educación de EEUU, 1996. "Education Indicators: An International Perspective", National Center for Education Statistics (NCES), 96-003. Washington, D.C.: 1996.
- Esping-Andersen, G. 1999. *Social Foundations of Postindustrial Economies*. New York: Oxford University Press.
- EUROSTAT, 2004. *Structural Business Statistics* (theme4/sbs/sizclass)
- 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*, 43:136-57.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F y Jimeno, J. F. 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*, 112 (480): 270-95.
- 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.
- 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, 47-74.
- Garrido, L. 1996b. "Paro juvenil o Desigualdad". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75/96:235-267.
- Goldthorpe, J.H. 2000. *On Sociology*. Oxford: Clarendon Press.
- 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-Rotllan, M. 2000. "Fixed-Term Contracts and Unemployment: An Efficiency Wage Analysis". Discussion Paper No. 0461, *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.
- Jimeno, J. F. y Rodríguez-Palanzuela, 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.
- Lazear, E.P. 1995. *Personnel Economics*. Cambridge, MA: The MIT 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.
- OCDE (OECD) 1999. *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OCDE (OECD) 2000. *Employment Outlook*. Paris: OECD.
- OCDE (OECD) 2002. *Employment Outlook*. Paris: OECD.

- Piore, M.J. 1975. "Notes for a Theory of Labour Market Segmentation". En R. Edwards *et al.* (eds.), *Labour Market Segmentation*. Lexington: Heat & Co.
- Piore, M.J. 1978. "Dualism in the Labour Market: A Response to Uncertainty and Flux, the Case of France". *Revue Economique*, 26(1):26-50.
- Piore, M.J. 1983. "Los Fundamentos Tecnológicos del Dualismo y la Discontinuidad". En L. Toharia (ed.), *El Mercado de Trabajo: Teorías y Aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial.
- Piore, M.J. y Sabel, C. 1984. *The Second Industrial Divide*. New York: Basic Books.
- Polavieja, J. G. 2003a. *Estables y Precarios: Desregulación Laboral y Estratificación Social en España*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas/ Siglo XXI.
- Polavieja, J. G. 2003b. "Partial Deregulation in Spain: More cons than pros". *Estudio/Working Paper 2003/195*. Madrid: Juan March Institute of Study and Research.
- Polavieja, J. G. 2003c. "Temporary Contracts and Labour Market Segmentation in Spain: An Employment- Rent Approach", *European Sociological Review*, 19/5, 501-17.
- Prieto, C. 1989. "Políticas de Mano de Obra en las Empresas Españolas". *Sociología del Trabajo*, 6(primavera):33-50.
- Rebitzer, J. y Taylor, L.J. 1991. "Work Incentives and the Demand for Primary Contingent Labour". Working Paper 3647, Cambridge, Mass: *National Bureau of Economic Research*.
- 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*.
- Sorensen, A.B. 2000. "Toward a Sounder Basis for Class Analysis". *American Journal of Sociology*, 105(6):1523-1558.
- Storper, M. y Walker, R. 1983. "The Theory of Labour and the Theory of Location". *International Journal of Urban and Regional Research*, 1-41.

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". *International Labour Office*.
(<http://www.ilo.org/public/english/bureau/exrel/global/ilopub/tucb.pdf>)

ABSTRACT

This study analyses the determinants of the rate of temporary employment in various 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 the high levels of temporary employment observed in Spain *cannot* be explained by the characteristics of its productive structure. As an alternative, two sets of variables are tested: supply-side shocks and institutional factors. Amongst the possible supply factors analysed, only the size of the educational gap between older and younger generations is correlated with the rate of temporary employment. Yet, this effect disappears after controlling for the levels of institutional protection in standard employment during the 1980s. Multivariate analysis shows that only this latter institutional variable, together with the degree of coordinated centralisation of the collective bargaining system, seem to have a significant impact on the distribution of temporary employment in the countries examined.