



Contratos a plazo fijo, segmentación laboral y desigualdad de ingresos

Juan R de Laiglesia

Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad
OIT Ginebra

Jornadas sobre Análisis de Mercado Laboral

Buenos Aires

25 de septiembre de 2013

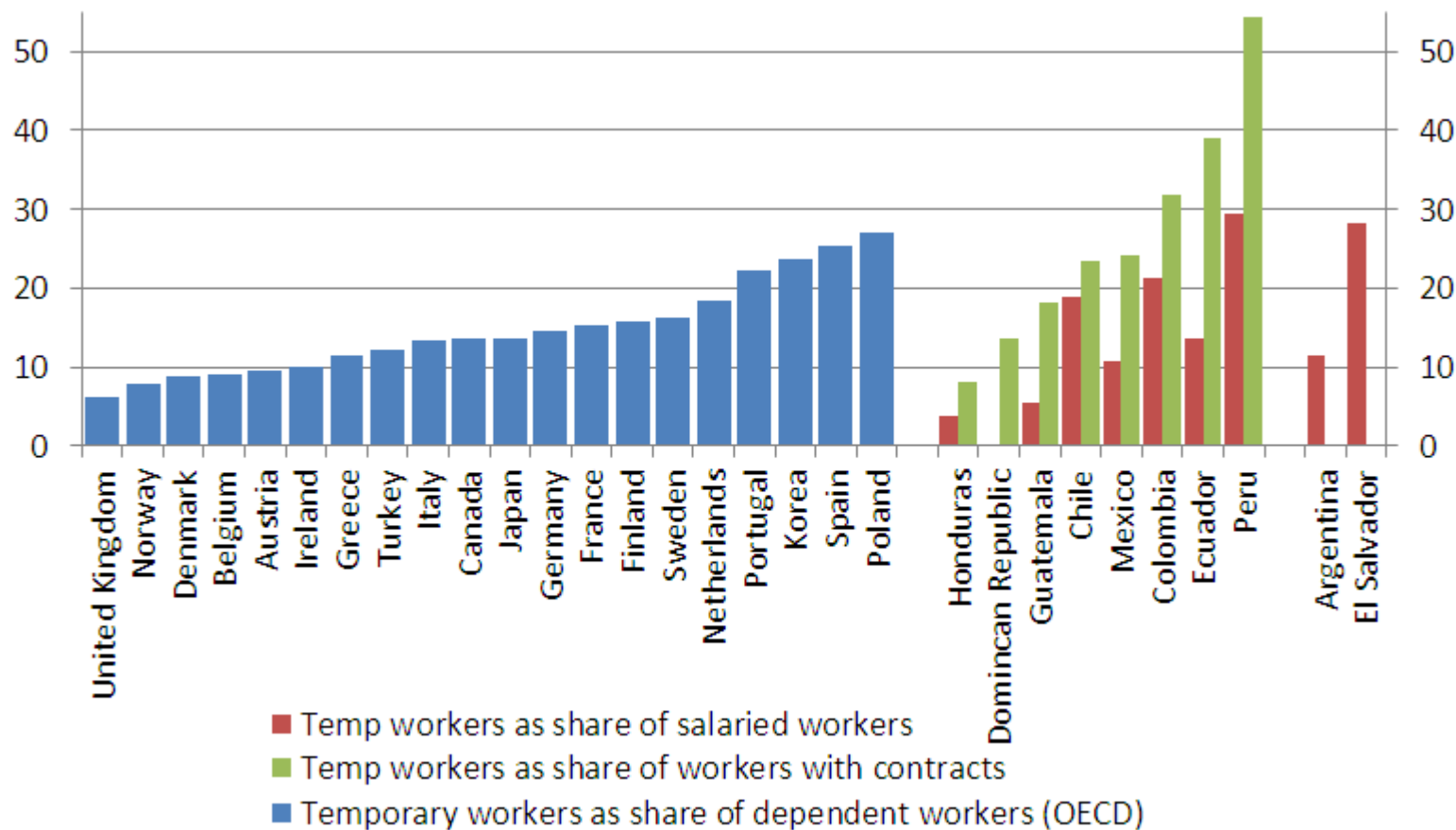
Resumen

- Creciente temporalidad del empleo
 - En el sur de Europa
 - Pero también en otros países de la OCDE (Japón, Corea)
 - Y en algunos países latinoamericanos (Chile, países andinos)
- Países con mayor temporalidad tienen también mayor desigualdad de ingreso
- Pequeña contribución de la brecha salarial por temporalidad a la desigualdad total
- Importante interacción con instituciones del mercado de trabajo (en particular fijación de salarios)

Esquema de la presentación

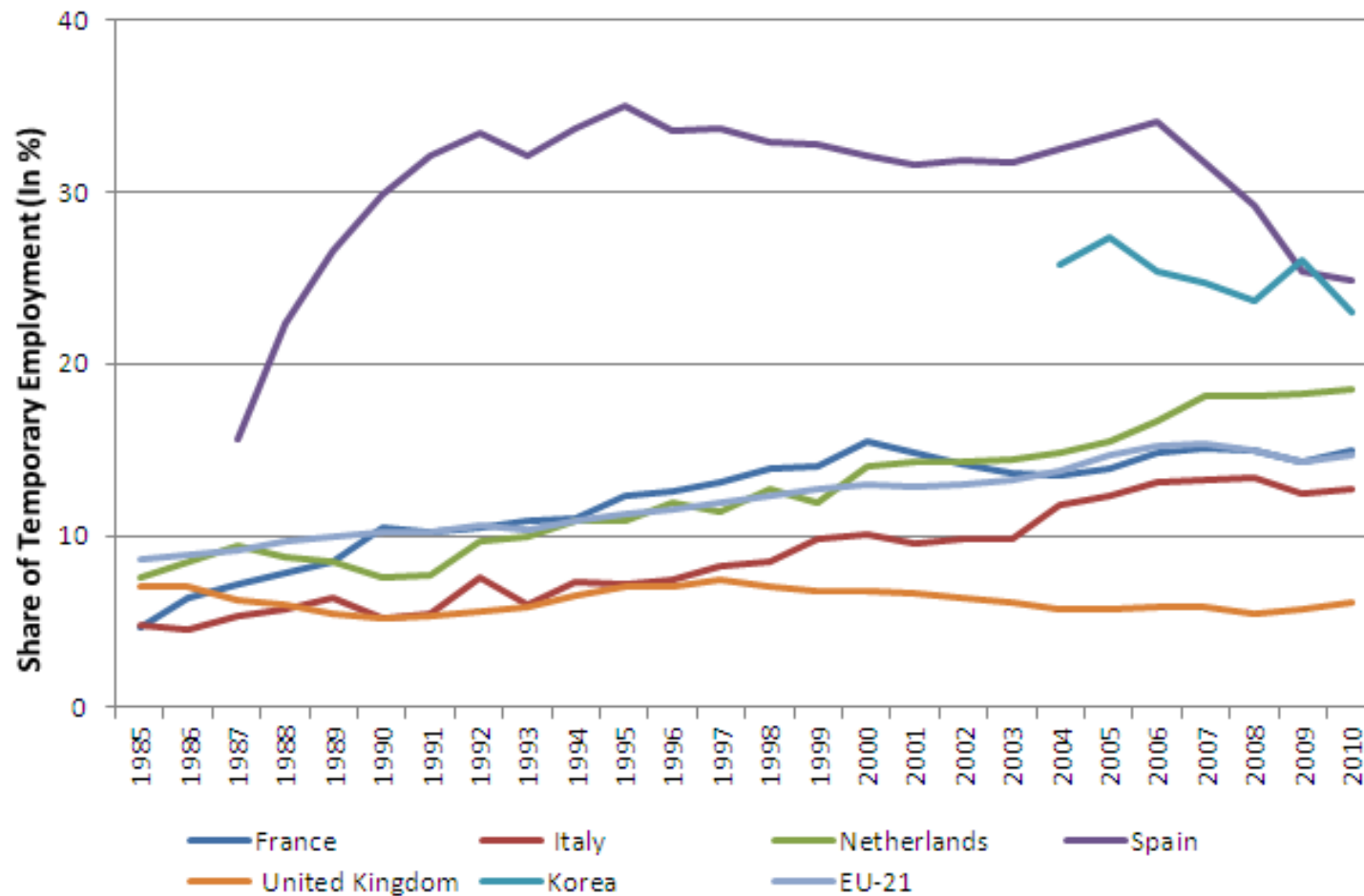
1. El crecimiento del empleo en contratos temporales
2. Brechas salariales y desigualdad horizontal
3. Segmentación del mercado laboral y reformas parciales
4. Evidencia a nivel de países
5. Contratos a plazo fijo y distribuciones empíricas del ingreso
6. Conclusión

Temporalidad del empleo en la OCDE y América Latina



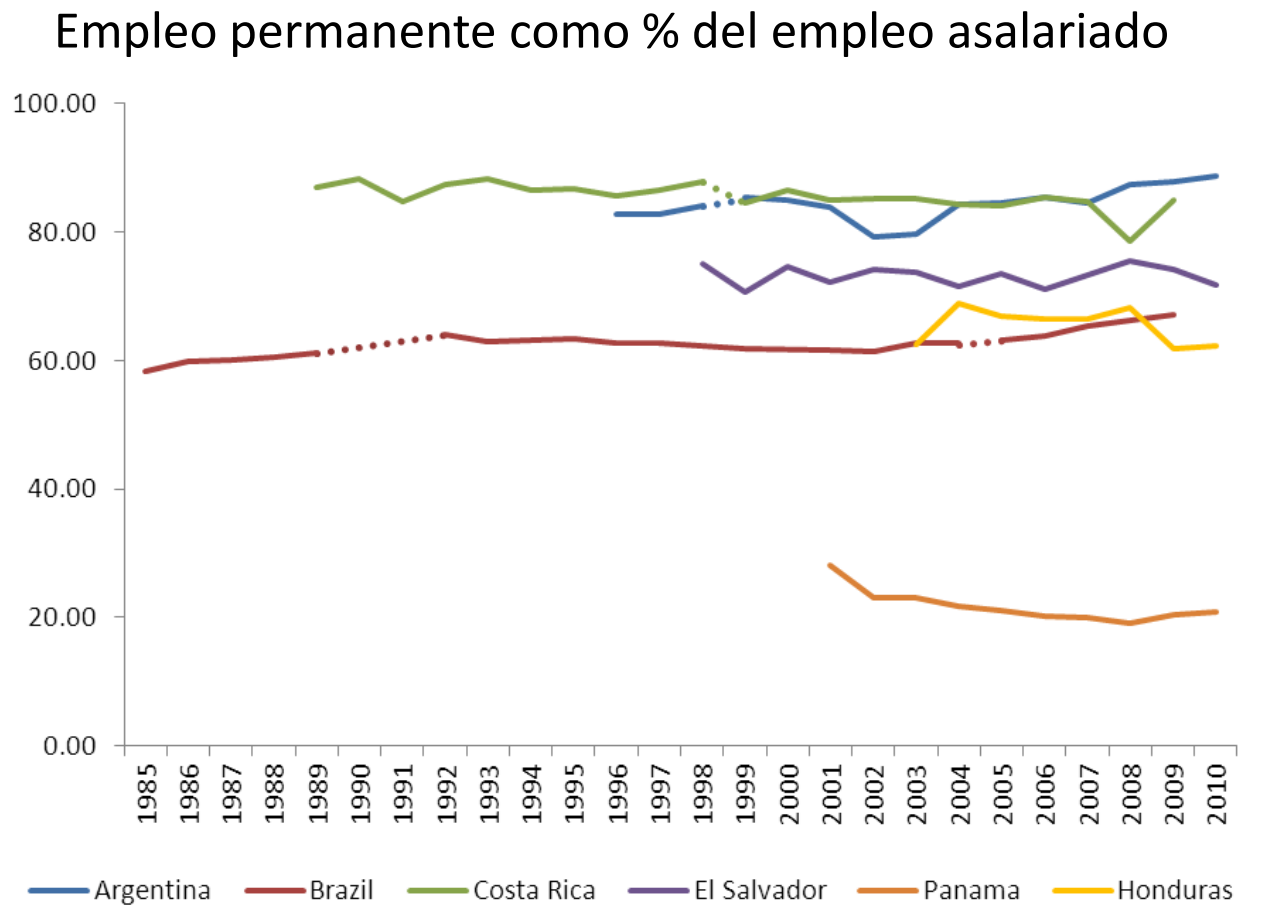
Fuentes: cálculos de los autores en base a OCDE (2012), y encuestas de hogares para los países latinoamericanos

El empleo temporal ha crecido en Europa



Fuentes: Eurostat

Pero también en América Latina y en países asiáticos de renta media



Fuentes: CEDLAS/SEDLAC

Los trabajadores en contratos a plazo fijo o temporales reciben salarios reducidos

País	Brecha salarial (%)	País	Brecha salarial (%)
Austria	20.1 (***)	Italia	24.1 (***)
Bélgica	13.9 (***)	Luxemburgo	27.6 (***)
Dinamarca	17.7 (***)	Países Bajos	35.4 (***)
Finlandia	19.0 (***)	Portugal	15.8 (***)
Francia	28.9 (***)	España	16.9 (***)
Alemania	26.6 (***)	Suecia	44.7 (***)
Grecia	20.2 (***)	Reino Unido	6.5 (*)
Irlanda	17.8 (**)		

Fuente: Boeri (2011)

Las magnitud de las brechas es comparable entre países

	Brecha formal/informal	Brecha empleo regular/temporal
Argentina	24%	8%
Chile	10%	30%
China	32%	-2%
Colombia	22%	
Perú	24%	
Francia		29%
España		16.9%

Fuentes: Bertranou *et al* (2013), Duran (2013), Li and Wan (2013), Peña (2013), Boeri (2011)

Los trabajadores temporales también sufren condiciones desfavorables más allá del ingreso

- Barreras a la transición hacia contratos indefinidos
 - En Corea, transiciones a un año de 23% (Lee et al., 2011), 15% (Grubb, Lee y Tergeist, 2007)
 - UE 15, 40% en promedio pero 12-13% en Francia y Portugal ante 45-50% en Reino Unido, Irlanda, Austria o Países Bajos (Boeri, 2011; OCDE, 2006)
 - Argentina 53% (Bertranou, 2013)
- Reciben menos formación
 - Tasa de formación dividida por dos en Chile (Carpio et al, 2011) (-3.5%)
 - En promedio para países de la UE -6% (OCDE, 2002)
- Exclusión de protección social u otras protecciones de condiciones laborales:
 - *De jure* (vacaciones pagadas en México, convenios colectivos en Portugal o Suiza, salario mínimo en Bélgica)
 - *o de facto* (prestaciones dependientes de contribuciones, periodos de carencia, etc)

Mercados laborales duales

- Segmentación del mercado laboral:
 - Distintos mercados, no sólo distintos resultados y condiciones
 - Transiciones limitadas entre sectores
- El caso europeo
 - Segmentación contractual (indefinidos vs plazo fijo)
 - Diferencias en aplicación de la legislación de protección del empleo
 - Mayoría de contrataciones (Francia 50-75%) en contrataciones a plazo fijo
 - Visiones contrapuestas del uso de contratos a plazo fijo:
 - filtración (*screening*) vs segmentación vs razones objetivas
- Actualidad del debate
 - Los mercados duales son más volátiles que los protegidos durante el ciclo
 - Rápida destrucción de empleo durante la crisis

Reformas de la regulación de protección del empleo y segmentación laboral

- Medidas de protección del empleo
 - Reglamentación de despido (causales, indemnización, notificación) y de contratación
 - Efectos:
 - + inversión en capital humano, bienestar del trabajador, estabilidad agregada
 - aumento del coste del empleo con efectos sobre creación de empleo y rotación
- Reformas a dos velocidades

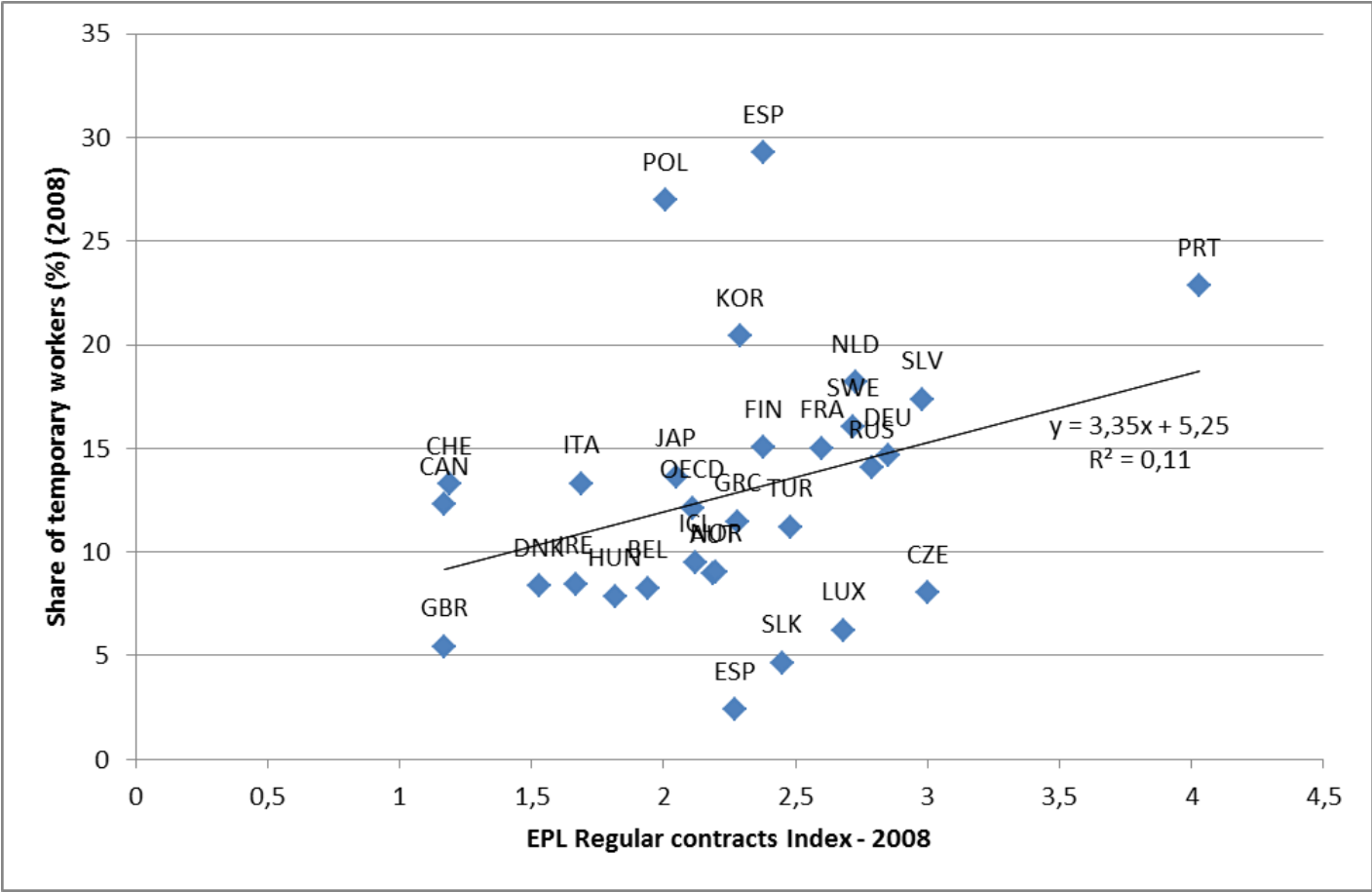
La mayoría de las reformas de mercados de trabajo en la OCDE hasta 2008 eran marginales (afectan menos de la mitad de la población ocupada)

 - Ej: reforma laboral española de 1984 (empleo temporal), reformas laborales en Italia 1997-2003 (empleo temporal, agencias de trabajo temporal), reforma de seguro de desempleo en Reino Unido 1989.

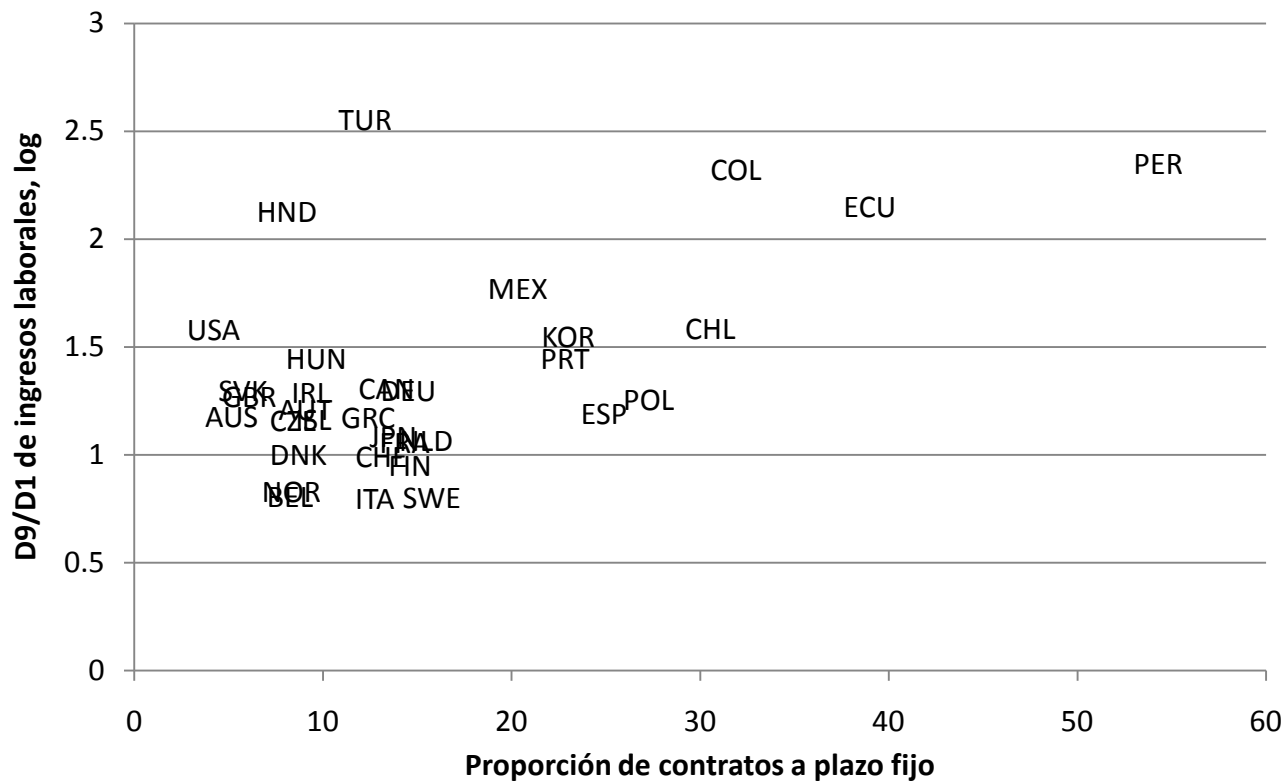
Reformas de la regulación de protección del empleo y segmentación laboral (II)

- Argumento:
 - Desregulación de contratos atípicos manteniendo protección de empleo regular
 - Aumento de la dualidad entre *insiders* (con contratos indefinidos) y *outsiders* (nuevos entrantes o con contratos a plazo fijo)
- Efectos teóricos (Boeri, 2011)
 - Aumento de la proporción de trabajadores en contratos a plazo fijo
 - Reducción de las transiciones fijo -> indefinido mayor cuanto mayor es la asimetría de protección
 - Brecha salarial proporcional a la asimetría de protección

Protección del empleo y contratación a plazo fijo



Desigualdad salarial y la prevalencia de contratos a plazo fijo



Fuentes: OCDE(2013) y cálculos de los autores en base a encuestas de hogares

Contratos a plazo fijo y desigualdad en países OCDE

Dependent variable: Natural log of D9/D1 of earnings								
	Pooled panel						Year fixed effects	
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Share of temporary employment (%)	0.006 [2.25]**	0.002 [1.08]	0.006 [2.30]**	0.006 [2.16]**	0.007 [2.85]***	0.007 [2.39]**	0.009 [3.18]***	0.009 [2.94]***
Minimum wage (share of mean)		-1.011 [4.24]***					0.941 [2.54]**	1.013 [2.70]***
Country has minimum wage		0.64 [6.93]***					-0.294 [1.85]*	-0.321 [1.99]**
Workforce with postsecondary education (%)			-0.002 [1.42]				-0.004 [2.38]**	-0.005 [2.70]***
Coverage of Collective Bargaining				-0.005 [8.84]***			-0.005 [5.93]***	-0.005 [5.60]***
Wage coordination					-0.082 [6.76]***		-0.028 [1.81]*	-0.028 [1.79]*
EPL Regular						-0.037 [1.45]	0.008 [0.33]	0 [0.00]
Observations	203	203	203	117	197	167	109	109
R-squared	0.02	0.42	0.03	0.41	0.21	0.04	0.57	0.61

Fuentes: Cálculos de los autores

Contratos temporales y desigualdad (OCDE y América Latina)

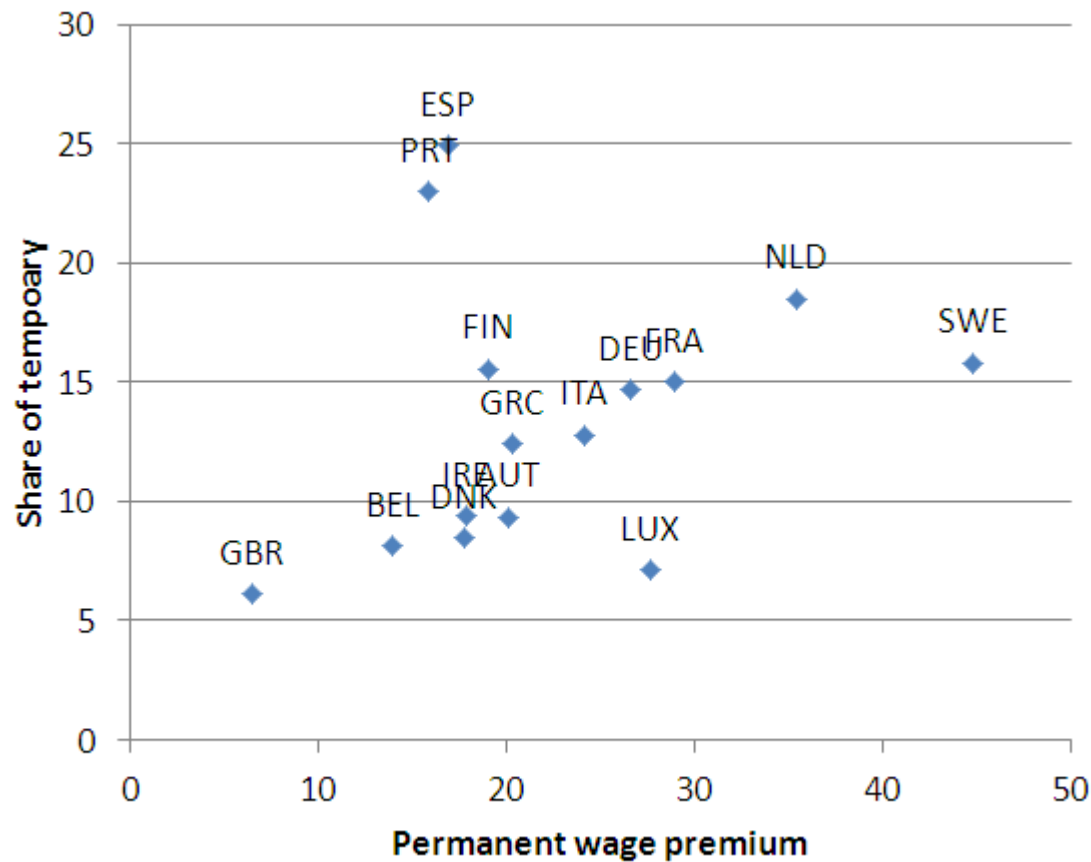
	Dependent variable: Natural log of D9/D1 of earnings					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Share of temporary employment	0.02 [3.50]***	0.02 [4.23]***	0.02 [3.41]***	0.02 [2.19]**	0.01 [1.29]	0 [0.30]
Workforce with postsecondary education (%)		-0.01 [1.57]	-0.01 [1.55]	0 [0.68]	-0.01 [1.29]	0 [1.25]
Minimum wage (% mean)			0.09 [0.16]	-0.29 [0.32]	0.52 [0.61]	-0.02 [0.05]
Country has minimum wage			0.29 [1.05]	0.42 [0.95]	-0.19 [0.43]	0.11 [0.40]
EPL (cost of severance pay)				0.07 [0.81]	0.04 [0.51]	-0.02 [0.43]
Collective Bargaining coverage					-0.01 [3.05]***	-0.01 [3.13]***
Wage coordination						0 [0.11]
Observations	33	32	32	30	29	25
R-squared	0.28	0.41	0.51	0.49	0.61	0.66

Fuentes: Cálculos de los autores

Resultados de análisis a nivel de países

- Relación positiva entre tasa de temporalidad y desigualdad salarial
 - Coeficiente estable y de tamaño relevante (alrededor de 1%)
 - Gran parte de la variación en desigualdad es transversal (limitaciones por no tener más de un ciclo)
 - Inclusión de países latinoamericanos en la muestra refuerza los resultados pero limita los controles institucionales utilizados.
- Distintos grupos de países con efectos diferentes: necesidad de examinar distribuciones salariales dentro de cada país en mayor detalle

La brecha salarial está positivamente relacionada con la temporalidad



Fuentes: Brechas salariales de Boeri (2011), temporalidad de OCDE (2012)

Brechas salariales y distribución salarial

Combinación de efectos ligados a:

- Tamaño de la brecha salarial promedio
 - Aumento de la desigualdad total entre grupos.
- Relación entre selección en contrato fijo y productividad
 - Si negativa, aumento de la desigualdad total, desigualdad entre grupos más pequeña
- Distribución de la brecha salarial en la distribución de ingreso (regresiva, según Fournier y Koske, 2012)
 - Mayor desigualdad dentro de cada grupo y total
- Incorporación de trabajadores excluidos al empleo a través de modalidades menos costosas.
 - Aumento de proporción con bajos ingresos.

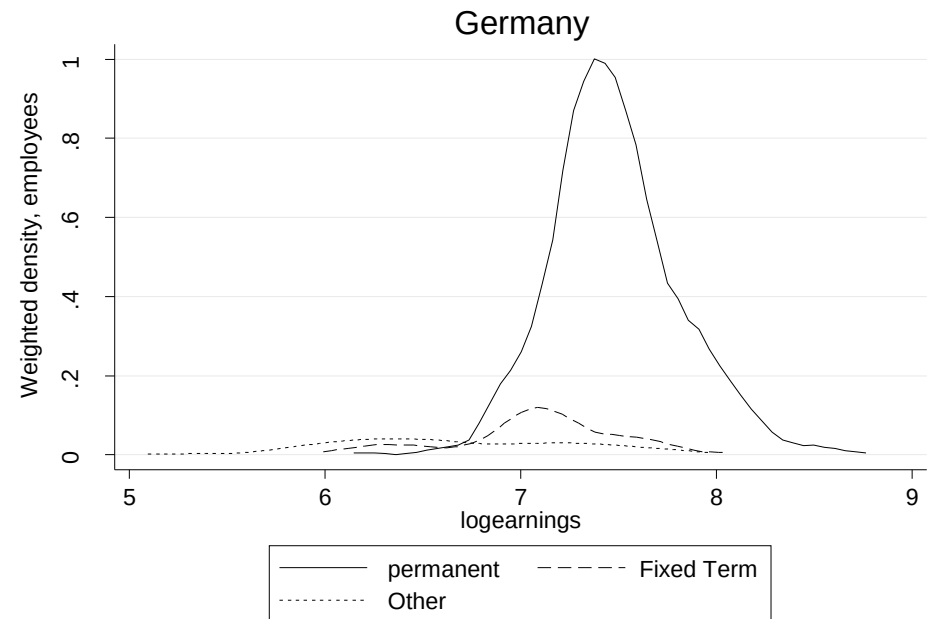
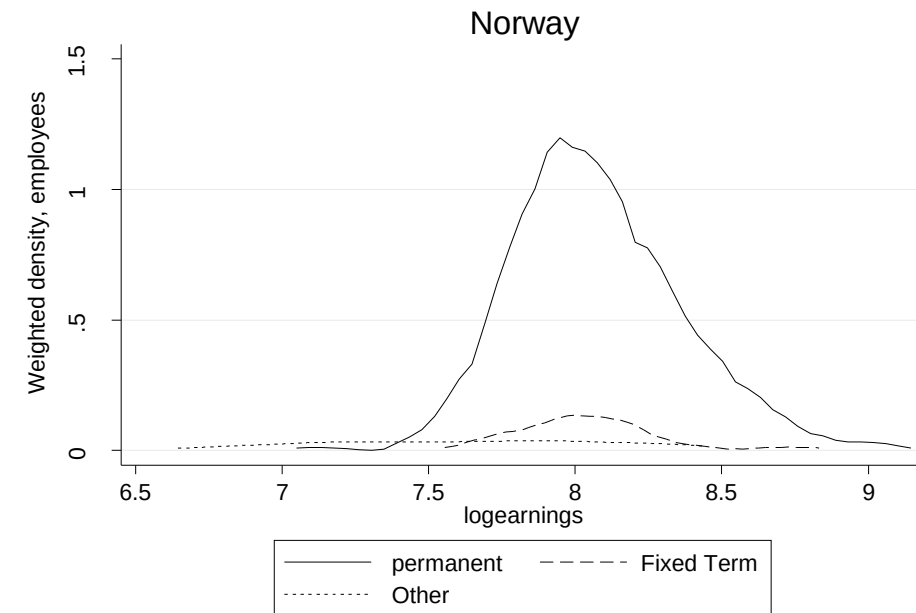
La brecha tiene una influencia menor sobre la desigualdad agregada

Descomposición de la desigualdad por estatus contractual
(MLD o L de Theil)

País	Mean Log Deviation (MLD) of monthly wages	Mean Log Deviation decomposition			Average of fixed term relative to average for employees
		Between component	Within component	MLD Within FT	
Belgium	0.06	0.002	0.06	0.1	0.95
Czech Republic	0.05	0.001	0.05	0.07	0.9
Denmark	0.12	0.016	0.1	0.07	0.66
Finland	0.05	0.002	0.05	0.03	0.84
France	0.08	0.004	0.07	0.09	0.82
Germany	0.09	0.023	0.06	0.11	0.7
Italy	0.04	0.005	0.03	0.01	0.79
Netherlands	0.06	0.002	0.06	0.1	0.91
Norway	0.04	0.006	0.04	0.03	1
Poland	0.08	0.007	0.08	0.08	0.86
Portugal	0.07	0.004	0.07	0.07	0.84
Spain	0.08	0.01	0.07	0.05	0.77
United Kingdom	0.13	0.003	0.12	0.11	1.03

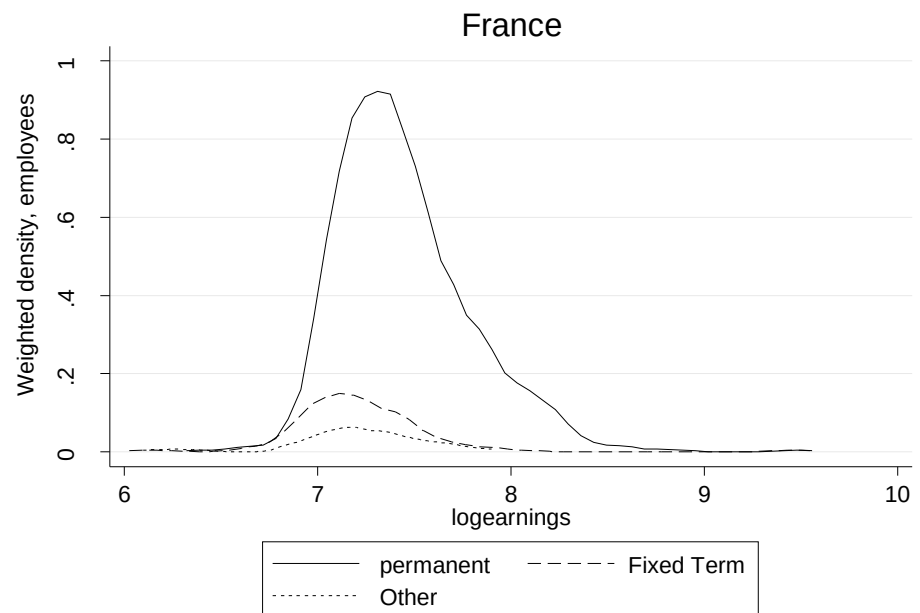
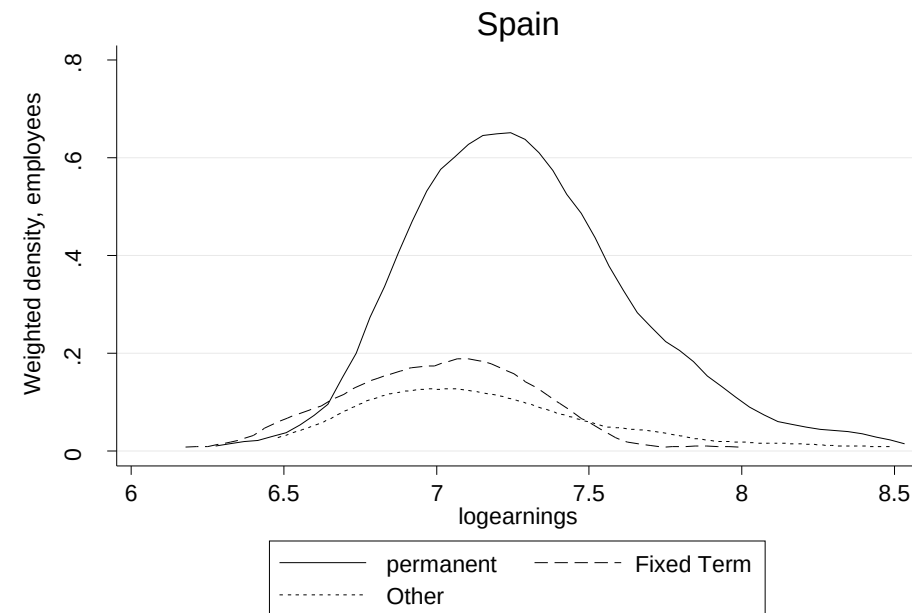
Fuentes: Cálculos de los autores en base a datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS 2010)

Consecuencias para la distribución salarial (I)



Fuentes: Cálculos de los autores en base a datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS 2010)

Consecuencias para la distribución salarial (II)



Fuentes: Cálculos de los autores en base a datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS 2010)

Conclusiones

- Países con mayor tasa de temporalidad también son más desiguales.
- Brechas generalizadas entre trabajadores con plazo fijo y indefinidos, con algunas excepciones (pero no explican mucha de la desigualdad agregada).
- Tasa de temporalidad y brechas no concuerdan con usos sólo por razones objetivas o como mecanismo de filtración en general.
- Las diferencias responden a diferencias en legislación y en usos (incluyendo uso de otras formas atípicas).
- Interacción importante con otras instituciones de mercado de trabajo (fijación de salarios: salario mínimo y convenios colectivos).

Siguientes pasos

- Para este documento
 - Análisis de distribuciones:
 - Descomposición dinámica
 - Análisis de distribuciones en países de América Latina
 - Diferencias legales y de prácticas
- Las brechas y falta de movilidad sugieren segmentación:
 - Diferenciales en retornos a educación y experiencia
 - Impacto dinámico de la segmentación
 - Medición de la segmentación
- Manifestaciones de la segmentación del mercado
 - Segregación sectorial (agricultura, servicios hoteleros, etc.)
 - Género
 - Otras formas atípicas.
- Implicaciones para políticas públicas:
 - Discusiones sobre contrato único (Italia, Francia, España)
 - Instrumentos legales (principio de no discriminación C111, Directiva Europea sobre trabajadores a tiempo determinado de 1999)



Благодаря за вашето внимание

Ďakujeme za pozornosť

Dhanyavaad

Dikkatiniz icin tesekkurler

Gracias por su atención

Grazie per la Loro attenzione

Merci de votre attention

Neengal Gavanithadharku Nandri

Σας ευχαριστώ πολύ για την προσοχή σας

Спасибо за ваше внимание

Tack för er uppmärksamhet

Thank you for your attention

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

귀하의 관심에 대해 대단히 감사합니다

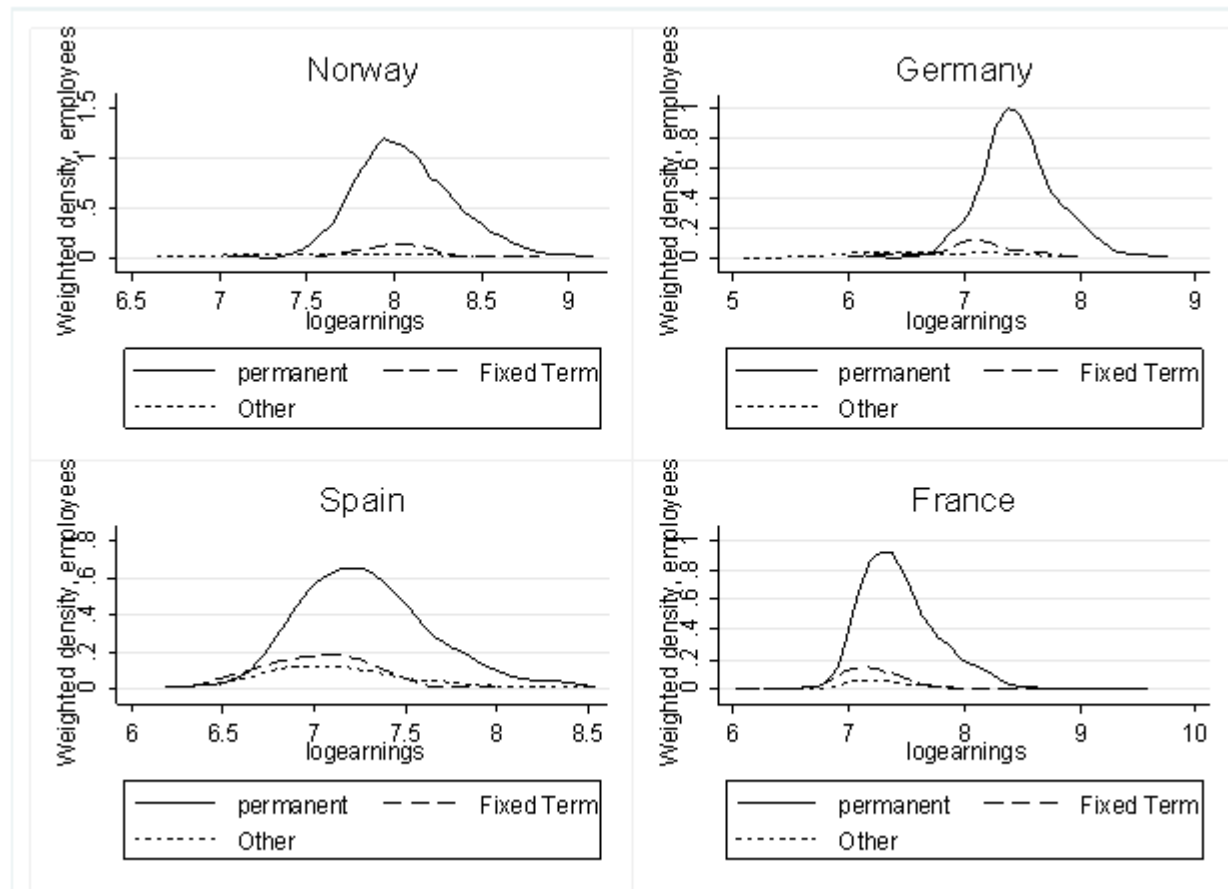
Ačiū už dėmesį

Anexos

Tendencias en la desigualdad

- Tendencias opuestas:
 - Mayoría de países OCDE: aumento paulatino de la desigualdad en los últimos 15 años
 - Países latinoamericanos: bajada de la desigualdad durante los años 2000
- Múltiples causales de la desigualdad salarial:
 - Factores institucionales
 - Mercado de trabajo: densidad sindical, legislación de protección del empleo, seguro de desempleo, salario mínimo (Koeninger et al, 2007)
 - Financiarización de la economía,
 - Concentración de mercados, etc...
 - Determinantes de demanda de trabajo relativa (comportamiento macroeconómico, apertura al comercio internacional, progreso tecnológico)
 - Determinantes de la composición de la oferta de trabajo (educación, participación de la mujer)

Consecuencias para la distribución salarial



Fuentes: Cálculos de los autores en base a datos de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS 2010)