

Allò que la contractació amaga

L'any 2018 es van signar a Espanya 22,3 milions de contractes laborals, un nombre rècord amb el qual s'encadenen sis anys d'augment continuats i que se situa molt per damunt dels 17,8 milions de contractes signats el 2007. Malgrat que es van signar el 21% més de contractes que abans de la crisi, l'afiliació es va situar en els 19 milions al final de l'any passat, un nivell molt similar al del 2007 (19,4 milions). Què explica aquest contrast?

Les dades de contractació del Servei Públic d'Ocupació Estatal registren tots els contractes que se signen en un any determinat (vegeu el primer gràfic). Amb aquesta informació a la mà, veiem que la contractació indefinida va tenir un bon any el 2018: es van signar 1,5 milions de contractes indefinits, i, addicionalment, uns 0,8 milions de contractes temporals es van convertir en indefinits. D'aquesta manera, el 2018, es van signar fins i tot més contractes indefinits que el 2007 (2,2 milions). Aquesta millora en la contractació indefinida ha estat constant des del 2012 i es veu reflectida en l'afiliació:¹ el nombre d'afiliats amb contracte indefinit va assolir els 8,8 milions el 2018, un augment de més de 400.000 en un any, la qual cosa mostra la millora del mercat laboral a Espanya.

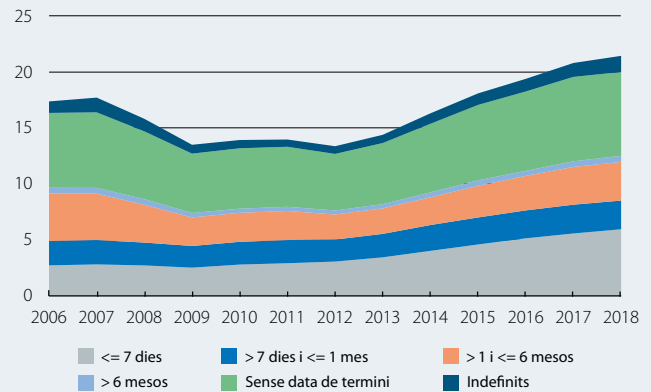
L'altra cara de la moneda, menys positiva, és la contractació temporal.² El nombre de contractes temporals signats el 2018 (20 milions) és el 22% superior al del 2007, tot i que el nombre total de dies contractats és el 22% inferior. Això és degut a l'augment continuat dels contractes de molt curta durada. En particular, el 28% dels contractes signats l'any passat tenien una durada d'una setmana o menys, i gairebé el 40% tenien una durada d'un mes o menys, una proporció 12 p. p. superior a la del 2007 en els dos casos. Al mateix temps, es va reduir tant la proporció de contractes temporals amb una durada superior a un mes com la dels contractes sense data de termini, que corresponen, en la seva majoria, a contractes temporals per a la realització d'una obra o d'un servei determinats i a contractes d'intèrmit. La conseqüència ha estat una reducció important de la durada dels contractes temporals (de 79 dies, de mitjana, el 2007 a 52 el 2018) i un augment de la rotació laboral. A més a més, els joves i els treballadors de formació baixa són els més proclius a encadenar aquests contractes de molt curta durada, els quals se solen combinar amb episodis d'atur o d'inactivitat.

1. Les dades de contractació informen sobre les relacions laborals creades, i un mateix treballador pot encadenar múltiples relacions en un any determinat. Les dades d'afiliació corresponen al nombre de treballadors que tenen un contracte de treball en un moment determinat.

2. Reduir la temporalitat elevada és un dels principals reptes del mercat laboral a Espanya, atès el seu impacte negatiu en molts àmbits, inclosa la productivitat. Vegeu el Focus «Com afecta la modalitat de contracte la productivitat?», a l'IM03/2016.

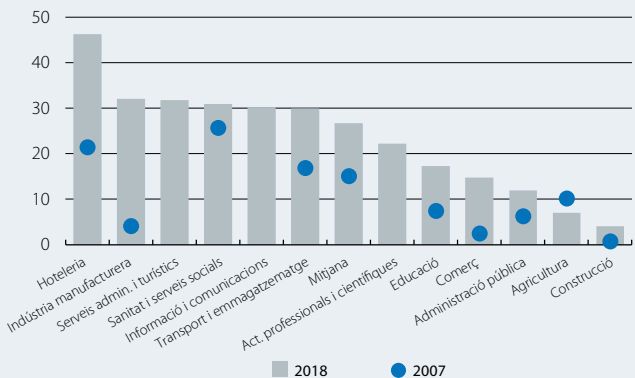
Espanya: contractes signats per durada del contracte

Nombre (milions)



Font: CaixaBank Research, a partir d'estadístiques de contractes del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Espanya: contractes de curta durada per sectors* (% sobre el total de contractes)



Nota: * Correspon a contractes de durada igual o inferior a una setmana. Sectors amb més ús de contractació temporal el 2018.

Font: CaixaBank Research, a partir d'estadístiques de contractes del Servei Públic d'Ocupació Estatal.

Sorprenentment, l'ús de contractes de molt curta durada ha augmentat a gairebé tots els sectors (vegeu el segon gràfic). La seva incidència és superior en sectors més estacionals, com les activitats artístiques o l'hoteleria, però, fins i tot en un sector tradicionalment més estable en l'ocupació com la indústria, els contractes de menys d'una setmana van representar el 32% dels contractes signats el 2018 (només representaven el 4% el 2007). Aquest augment intens en el nombre de contractes de molt curta durada no s'ha reflectit en l'enquesta de població activa (EPA), la qual cosa apunta a un biaix d'agregació temporal d'aquest tipus de contractes a l'EPA,³ que explicaria per què la taxa de temporalitat estàndard, que ha passat del

3. Vegeu Felgueroso, F., García-Pérez, J. I., Jansen, M. i Troncoso-Ponce, D. (2018), «The Surge in Short-Duration Contracts in Spain», De Economist, 1-32.

23,4% el 2012 al 26,8% segons les dades de l'EPA, no ha capturat tot l'augment registrat per l'ocupació de curta durada.⁴

Convé ressaltar que el major ús de contractes de curta durada no està lligat a la crisi econòmica. La seva utilització ha augmentat de manera continuada des de fa més de dues dècades i està subjecta a la fragmentació de la producció en tasques més delimitades, una dinàmica facilitada per factors estructurals, com la reducció dels costos de transport i el canvi tecnològic.^{5,6} Per exemple, les empreses petites i mitjanes participen cada vegada més en les cadenes de valor global i han d'adaptar la producció a una demanda variable a cada moment, però necessiten una estructura laboral flexible per poder-ho dur a terme. En aquest sentit, el canvi tecnològic també facilita ajustar més les polítiques de contractació perquè la durada de les relacions laborals es correspongui a la durada de les necessitats específiques d'ocupació de l'empresa en cada moment. Així, d'alguna manera, aquests contractes s'assemblen cada vegada més a l'«ocupació sota demanda» de l'economia *gig*, que fa un *matching* d'oferta i demanda d'ocupació en temps real.⁷

Una major adaptació de la contractació a les necessitats de la plantilla pot ser positiva per a la competitivitat de les empreses.⁸ No obstant això, s'hauria de diferenciar entre la necessitat real d'una ocupació de curta durada que s'ajusta a una necessitat temporal del procés productiu i un ús injustificat de contractes curts, ateses les externalitats negatives que comporten. El treballador corre el risc de quedar atrapat en un encadenament de contractes de molt curta durada, amb entrades i sortides contínues entre ocupació, atur i inactivitat, amb costos en termes d'ingressos i de cobertura social. A més, en termes de productivitat, incórrer excessivament en aquests contractes de curta durada pot ser contraproductiu a mitjà termini, tant per al treballador com per a l'empresa, ja que difícilment s'invertirà en formació i en capital humà. Així mateix, una rotació excessiva pot ser negativa per a les arques públiques, ja que es redueixen les cotitzacions socials recaptades i augmenten els costos del subsidi d'atur.

Evitar un ús inadequat dels contractes de curta durada per a les relacions laborals que s'allarguen en el temps no és una tasca fàcil. Sovint s'ha optat per augmentar els costos d'aquests contractes, tot i que no sempre s'han aconseguit els efectes desitjats. Ja, des de l'any 2001, la quota empresarial a la Seguretat Social per contingències comunes dels contractes de menys d'una setmana és el 36% superior a la resta dels contractes,⁹ i, al desembre del 2018, el Govern va augmentar aquest diferencial fins al 40% per als contractes de cinc dies o menys. A França, on es va implementar una mesura similar, Pierre Cahuc i els seus coautors¹⁰ mostren que l'augment de les cotitzacions socials per a aquests contractes en va reduir la durada mitjana, l'efecte contrari al perseguit, ja que les cotitzacions més altes incrementaven els costos laborals i acabaven reduint la demanda agregada d'ocupació. En vista d'això, sembla que una via d'actuació més efectiva seria intentar evitar l'abús en la utilització de contractes de curta durada. Així mateix, caldria analitzar si les diferències en les indemnitzacions per acomiadament en funció del tipus de contracte poden estar incidint en l'ús de contractes de curta durada. Tot plegat amb l'objectiu d'aconseguir un mercat laboral més just i menys dual.

4. Aquest tipus de biaix és freqüent a les enquestes de població activa, en què, en preguntar sobre l'estat laboral en la setmana de referència, no es capturen les feines que han tingut lloc fora d'aquest període.

5. Vegeu el Dossier «Creixement inclusiu: crear oportunitats per a tothom», a l'IM01/2019, per a una anàlisi detallada de com aquests factors afecten el creixement econòmic.

6. OCDE (2017), «How technology and globalisation are transforming the labour market», OECD Employment Outlook 2017.

7. Vegeu De Stefano, V. (2015), «The rise of the "just-in-time workforce": On-demand work, crowdwork, and labour protection in the "gig-economy"», *Comp. Lab. L. & Pol'y J.*, 37, 471. Així mateix, per a més detalls, vegeu l'article «L'economia del *sharing* i el mercat de treball», al Dossier de l'IM07/2018.

8. Vegeu Bentolila, S., «Temporalidad: ¿buenas intenciones con malos resultados?», blog Nada es Gratis, <http://nadaesgratis.es/bentolila/temporalidad-buenas-intenciones-con-malos-resultados>.

9. Llei 12/2001, del 9 de juliol, de mesures urgents de reforma del mercat de treball per a l'increment de l'ocupació i per a la millora de la seva qualitat.

10. Vegeu Cahuc, P., Charlot, O., Malherbet, F., Benghalem, H. i Limon, E. (2016), «Taxation of Temporary Jobs: Good Intentions with Bad Outcomes?», IZA Discussion Paper, núm. 10.352.