

La regolazione dei contratti di lavoro flessibili in Spagna: continue riforme, successi parziali

Virginia Hernanz, Luis Toharia

Il saggio ricostruisce la storia delle riforme del mercato del lavoro in Spagna, orientate in particolare a combattere la quota di lavoratori temporanei, elevata e persistente in questo mercato del lavoro.

Le riforme si sono concentrate sugli aspetti normativi dell'impiego di lavoro temporaneo o sulle differenze economiche, in termini di costi di licenziamento, tra lavoratori temporanei e a tempo indeterminato, trascurando un aspetto molto importante della questione, ciò che noi interpretiamo come un processo di apprendimento

da parte delle imprese legato alla semplicità del ricorso ai lavoratori temporanei e la «path dependence», o «lock-in effect» (n.d.t. «effetto blocco»), determinato da tale processo. Nel complesso, le evidenze qui presentate tendono a convalidare l'idea che la persistenza del lavoro temporaneo in Spagna non è collegata in modo chiaro agli «alti» costi di licenziamento dei lavoratori a tempo indeterminato, né ad un grado insufficiente di applicazione di una regolazione normativa, specialmente dopo i cambiamenti introdotti nel 2006.

1. Introduzione

Nel corso degli ultimi venti anni circa, l'economia spagnola ha dovuto lottare contro livelli di disoccupazione molto elevati a partire dagli anni '70 quando la Spagna, non solo soffrì le conseguenze delle due crisi petrolifere, ma dovette anche affrontare la riconversione del suo tessuto industriale, necessaria per entrare a far parte dell'Unione europea, contando su una struttura economica sana. Quando la Spagna entrò nell'Unione europea, nel 1985, il livello della disoccupazione era oltre il 20% della forza lavoro. Venti anni dopo, la Spagna sembra aver ottenuto un formidabile successo in termini di occupazione e disoccupazione, con livelli simili o anche migliori di quelli osservati in altri paesi dell'Unione europea. In questo periodo, il mercato del lavoro è stato oggetto di una serie di riforme, le cui conseguenze solo in parte possono essere collegate ai risultati appena ricordati in materia di occupazione e disoccupazione. Vi è, in particolare, un importante

problema al quale tutte queste riforme non hanno dato risposta: nonostante la crescita economica e occupazionale, e nonostante i bassi livelli di disoccupazione raggiunti, la quota di lavoratori assunti con contratti temporanei è rimasta estremamente elevata, poiché un terzo del numero totale degli occupati continua ad avere un contratto temporaneo.

Obiettivo di questo studio è di descrivere queste ripetute riforme che si sono orientate più alla riduzione dell'incidenza del lavoro temporaneo che ad un miglioramento generale del funzionamento del mercato del lavoro. Si cerca di spiegare le ragioni per cui esse hanno avuto risultati parziali, sostenendo che il lavoro temporaneo è divenuto intrinseco al mercato del lavoro spagnolo: ciò significa che qualsiasi approccio semplicistico rispetto alla sua riduzione è destinato a fallire.

Il lavoro è suddiviso in sezioni. Nella sezione 2 si definisce il quadro del mercato del lavoro, presentando i dati sull'evoluzione dell'occupazione e disoccupazione e sull'incidenza del lavoro temporaneo; la sezione 3 è dedicata alla descrizione delle diverse riforme introdotte dai primi anni '80; la sezione 4, infine, affronta le ragioni per cui queste riforme hanno ampiamente fallito nel ridimensionare l'importanza dell'occupazione temporanea in Spagna, approfondendo i motivi che sono alla base del ricorso a questa forma flessibile di lavoro; nella sezione 5 si tirano le conclusioni delle analisi condotte.

2. L'evoluzione dell'occupazione e della disoccupazione e il lavoro a termine in Spagna (1976-2006)

2.1 L'andamento di occupazione e disoccupazione

Il grafico 1 traccia il diagramma dell'occupazione, della disoccupazione e del tasso di disoccupazione in Spagna nel periodo 1977-2006. Diversi aspetti di questo grafico meritano di essere sottolineati.

a) La crescita della disoccupazione nel periodo 1977-85 fu dovuta al consistente ridimensionamento occupazionale subito dall'economia. Il comportamento della forza lavoro fu relativamente moderato, specialmente prima del 1981. Questa caduta dell'occupazione può essere fatta risalire ad una serie di fattori diversi, tra i quali, la modernizzazione dell'economia spagnola (ristrutturazione dell'industria pesante e meccanizzazione dell'agricoltura), gli effetti della seconda crisi petrolifera, la politica disinflazionistica che ha condotto a un'eccessiva restrizione monetaria in vari momenti.

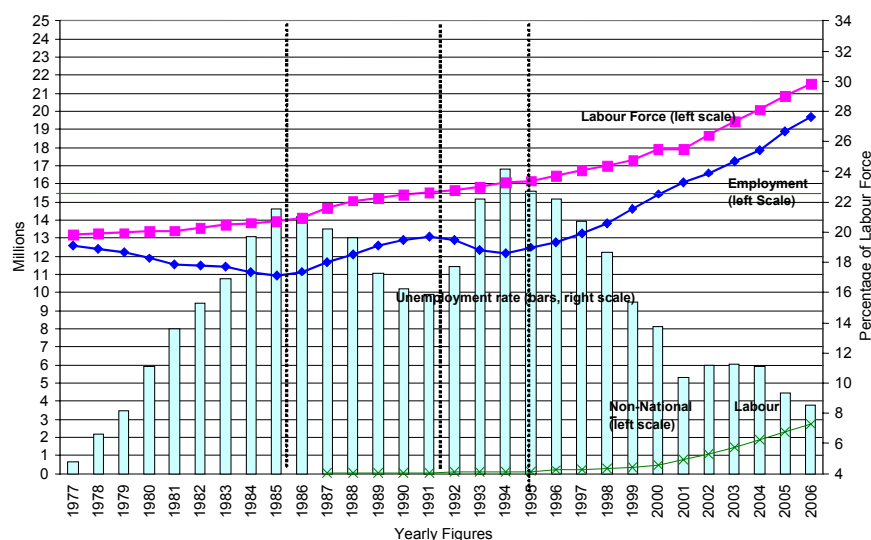
b) Alla fine degli anni '80, l'economia spagnola fu in grado di creare posti di lavoro in una proporzione sconosciuta nella sua storia precedente. In ogni caso, sia per l'ingresso nel mercato del lavoro delle coorti nate negli anni '60, più numerose e più sane (quindi con minori tassi di mortalità infantile), sia per il rapido incremento della partecipazione femminile al mercato del lavoro, la forza lavoro crebbe in modo molto più veloce nella seconda metà del decennio, così che il tasso di disoccupazione diminuì solo al 16% nel 1991, nonostante l'intensa creazione di posti di lavoro. La crescita dell'occupazione fu stimolata, ancora una volta, da una varietà di fattori: la diminuzione del prezzo del petrolio nel 1985, l'ingresso della Spagna nell'Unione europea, il recupero dei profitti durante il precedente periodo disinflazionistico, la ripresa economica mondiale dal 1983 e, ultime e probabilmente meno importanti, le riforme del mercato del lavoro introdotte nel 1984, mirate a facilitare l'uso dei contratti a termine.

c) La recessione degli anni '90 comportò una significativa riduzione dell'occupazione, che, insieme al continuo aumento della forza lavoro, determinò una netta crescita della disoccupazione, che nel 1994 raggiunse circa il 25%.

d) La ripresa economica dell'ultimo decennio (1995-2006) ha portato significativi progressi nell'occupazione e una considerevole riduzione del tasso di disoccupazione. Alla fine del secondo trimestre del 2006, il tasso di disoccupazione era circa dell'8,5%, nonostante il forte incremento della forza lavoro.

Una parte significativa dell'incremento dell'offerta di lavoro in Spagna si spiega con i flussi migratori. La popolazione spagnola è aumentata di 4,8 milioni di abitanti tra il 1998 e il 2006 e l'immigrazione rappresenta il 73% di questo aumento. Questa dinamica significa che la popolazione straniera è aumentata con una crescita annua del 27,2% in questo periodo, e rappresenta già il 9,5% della popolazione, mentre, nel 1998, era inferiore al 2%. In termini di offerta di lavoro, i lavoratori migranti hanno un tasso di partecipazione più elevato, soprattutto perché, in media, sono più giovani della popolazione nazionale. L'Epa, (*Encuesta de población activa*), mostra un aumento della forza lavoro straniera di 2,5 milioni tra il 1998 e il 2006. L'evoluzione della partecipazione degli stranieri al mercato del lavoro spiega il 55% dell'aumento totale della forza lavoro nel corso di questo periodo.

Grafico 1 - Forze di lavoro, occupazione e disoccupazione in Spagna (anni 1970-2006)



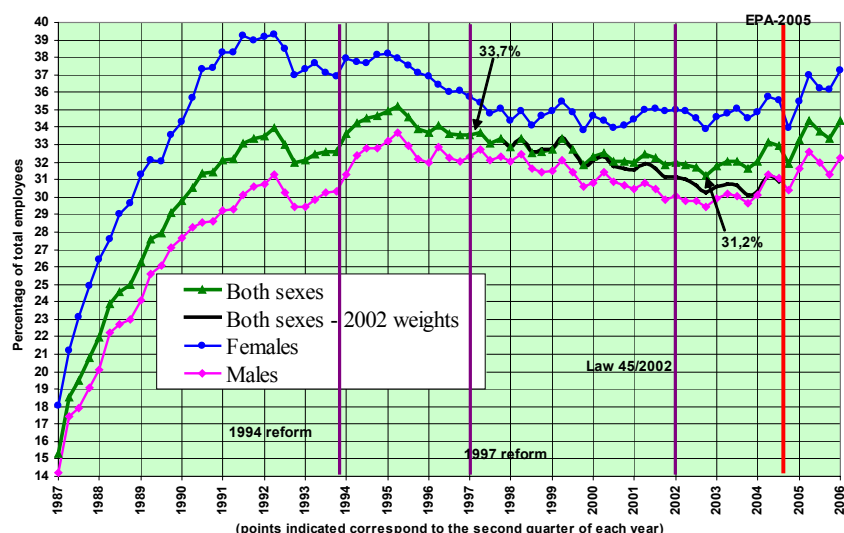
Fonte: Epa, serie omogenee.

2.2 L'evoluzione della percentuale dei dipendenti con un contratto temporaneo

Il grafico 2 presenta l'evoluzione della percentuale dei lavoratori dipendenti con un contratto temporaneo (a termine o puramente temporaneo) dal 1987, data in cui si sono rese disponibili informazioni disaggregate per genere. Come si può vedere, possono essere distinti tre periodi: tra il 1987 e il 1989, la quota di lavoratori temporanei aumentò nettamente, crescendo dal 16% a quasi il 30% degli occupati totali; tra il 1989 e il 1992, la quota crebbe ancora, sebbene ad un tasso più lento; infine, dal 1992, i tassi sono rimasti più o meno stabili, come se l'economia spagnola avesse raggiunto una situazione di «*steady-state*», un equilibrio dinamico, in cui all'incirca un terzo dei lavoratori dipendenti ha un contratto di natura temporanea e due terzi uno permanente (conosciuto in Spagna come «indeterminato», cioè «a tempo indeterminato»).

Vale la pena di notare che la principale differenza tra i due tipi di contratto è che quelli permanenti prevedono il diritto di fare causa al

Grafico 2 - L'evoluzione della quota di dipendenti con contratti a termine



Fonte: Spanish Statistical Office, *Labour Force Survey*, pesi 2005, se non diversamente indicato.

datore di lavoro in caso di licenziamento senza giusta causa, quando il rapporto di lavoro è concluso dal datore, mentre i lavoratori temporanei non hanno questo diritto, quando il rapporto viene concluso alla data di termine del contratto.

L'importanza della distinzione tra i due tipi di contratti dipende dalla dimensione dell'ostacolo che tale diritto impone ai licenziamenti. Per comprendere questo aspetto, bisogna far riferimento ai costi dei licenziamenti sostenuti dai datori di lavoro. Un datore di lavoro che si trova nella necessità di ridurre la sua forza lavoro permanente per ragioni economiche, può farlo, in linea di principio, al costo di 20 giornate di salario per anno di anzianità del lavoratore dichiarato in esubero. Il lavoratore può, in ogni caso, far causa al datore per licenziamento senza giusta causa. Quando questo avviene (cioè quasi sempre, in parte per l'infondata convinzione che altrimenti il lavoratore non avrebbe titolo all'indennità di disoccupazione), le parti ricorrono ad un «organismo di conciliazione», in cui viene definita una indennità di licenziamento. Se non viene raggiunto un accordo in quella sede (nel

70% dei casi si raggiunge un accordo), il caso è portato in sede giudiziaria, dove i giudici valutano, in primo luogo, se l'esubero era giustificato.

In queste circostanze, dati i costi del giudizio e le incertezze sulle decisioni del giudice (che possono variare in modo significativo a seconda del magistrato incaricato), la maggior parte delle società preferisce semplicemente licenziare il lavoratore senza giusta causa (o accettare tale valutazione nell'atto di conciliazione) e pagare 45 giornate di salario per anno di anzianità (33 giorni per i nuovi contratti firmati dopo il 1997). Il numero preciso di giorni effettivamente concordati non è conosciuto (è noto solo l'ammontare totale pagato, ma mancano le informazioni sull'anzianità e sui salari dei lavoratori), ma si può presumere che esso probabilmente è vicino al limite legale più alto.

3. *L'ascesa (e la caduta) della regolazione dei contratti temporanei*

La storia dei contratti a termine può esser fatta risalire al periodo franchista, quando esistevano contratti temporanei per specifiche attività temporanee, come i cantieri edili. La regolazione moderna risale ai «Patti della Moncloa», firmati da tutti i partiti politici (e accettati dalle parti sociali), nello sforzo di porre freno alla dimensione inflazionistica dell'economia spagnola. Furono introdotti i contratti a termine, cioè contratti di natura temporanea per lo svolgimento di normali attività lavorative, ma solo per una specifica categoria di lavoratori: giovani assunti con contratti cosiddetti di «formazione» o di «*work experience*».

Lo Statuto dei lavoratori del 1980 (in seguito Let), che determinò le principali forme di regolazioni del mercato del lavoro attualmente esistenti in Spagna, stabilì chiaramente la preferenza per il contratto a tempo indeterminato, come il «normale» contratto da introdurre nei rapporti di lavoro. Furono stabilite eccezioni per le attività chiaramente temporanee, per le quali furono permessi contratti temporanei, e anche per contratti di primo impiego per giovani (accogliendo quanto già previsto). In più, la legge consentì al governo di introdurre ulteriori casi per l'utilizzo di contratti temporanei, anche per svolgere normali attività lavorative, come «misura di promozione dell'occupazione».

Questa possibilità non fu utilizzata fino al 1982 quando, nella scia dell'Accordo nazionale sull'occupazione (firmato nel 1981), nel quale il governo si impegnavo a creare un certo numero di posti di lavoro,

un decreto regolò l'utilizzo di contratti a termine per normali attività lavorative soggetti però a restrizioni quantitative sulla percentuale della forza lavoro totale che poteva essere assunta con questi contratti, rompendo così il cosiddetto «principio di causalità» nelle assunzioni temporanee. Nacque così il cosiddetto *Contrato temporal de fomento del empleo* (Contratto a termine per la promozione dell'occupazione, in seguito Ctfe), che doveva diventare la star dell'occupazione temporanea in Spagna, per gli anni a venire.

Il nuovo contratto, nei primi due anni di vita, non ebbe un grande successo, probabilmente a causa delle sue limitazioni, e anche della persistenza della recessione e della ristrutturazione dell'economia spagnola. Il Ctfe ricevette una spinta vera e propria quando il governo socialista, eletto alla fine del 1982, decise di riformare lo Statuto dei lavoratori ampliando le possibilità di ricorso ai contratti temporanei (nella maggior parte dei casi attraverso il contratto cosiddetto della «*new line of business*») e anche di mantenere il contratto a termine non determinato da una causa specifica, come misura di promozione dell'occupazione, anche se non più come misura da eliminare quando la situazione occupazionale fosse migliorata, ma piuttosto con una natura più stabile.

I cambiamenti del 1984 così introdotti possono essere interpretati come una risposta del governo alle pressioni degli imprenditori, che in realtà avrebbero preferito una riforma di più ampia portata. La «flessibilità marginale» così introdotta fu considerata uno sviluppo positivo, e fu accettata contro voglia dai sindacati, anche se all'inizio la Ugt (la confederazione vicina al Partito socialista) manifestò un certo sostegno a questa riforma.

In termini di specifica regolazione, il Ctfe doveva durare da un minimo di sei mesi ad un massimo di tre anni e poteva essere rinnovato per periodi semestrali fino al già citato limite massimo. Alla scadenza, l'impresa doveva corrispondere un'indennità di licenziamento di dodici giornate di retribuzione per ogni anno di anzianità, ma il lavoratore non poteva fare causa al datore di lavoro. Una volta raggiunta la durata massima, al lavoratore doveva essere offerto un contratto permanente, oppure l'impresa non poteva assumere un altro lavoratore per lo stesso lavoro. Evidenti sono la difficoltà di controllare il rispetto di questo requisito e la facilità di definire diversamente l'attività. Un'altra caratteristica di questi contratti era che essi davano diritto ai loro titolari a indennità di disoccupazione (nella misura di tre settimane di indennità per ogni sei mesi di contratto).

3.1 *L'età dei contratti temporanei*

La seconda metà degli anni '80 può essere definita, dal punto di vista del mercato del lavoro, l'«età dei contratti temporanei». La società spagnola – non solo quindi datori di lavoro e lavoratori, ma la società nel suo insieme – si rese conto non solo che i tradizionali contratti di lavoro permanenti avevano un'importanza minore, ma anche che, pur se i contratti a termine producevano occupazione, essi erano molto più «precari», cioè che non potevano garantire un minimo standard di vita affidabile. E, ancor più importante, la comparsa, su larga scala, di contratti temporanei non impediva alle imprese di licenziare i lavoratori permanenti: il numero di licenziamenti rimase più o meno costante durante questo periodo. Ciò fu dovuto probabilmente al fatto che questi licenziamenti riguardavano lavoratori (e imprese) più anziani, molti dei quali dovevano essere sostituiti, per esigenze di produttività, da lavoratori più giovani (e da imprese più nuove). Per esempio, nell'inverno del 1991-92, quando l'economia sperimentò il primo significativo declino dell'occupazione dopo la fase espansiva degli ultimi anni '80 (quando l'occupazione cresceva a tassi superiori al 4% annuo), due terzi delle perdite di posti di lavoro riguardarono lavoratori permanenti, e solo un terzo lavoratori a termine (Toharia, 1996). Avvenne che, in termini relativi, il peso dei licenziamenti sul totale delle conclusioni di rapporti di lavoro divenne trascurabile: misurata in relazione all'accesso al sistema delle indennità di disoccupazione, la quota corrispondente ai lavoratori permanenti, scese a circa il 10% entro la fine degli anni '80.

La situazione rimase immutata fino al 1992, quando, in seguito alla riforma del sistema dell'indennità di disoccupazione basato sull'assicurazione, che elevò il requisito per accedervi a 12 mesi di contributi, furono riformati anche i contratti di promozione dell'occupazione: la loro durata minima doveva essere di 12 mesi, come anche il periodo di rinnovo, e la durata massima rimase di tre anni. Allo stesso tempo, furono eliminate alcune esenzioni fiscali, nel caso di contratti di esperienza e di formazione. Queste modifiche possono essere considerate relativamente minori, anche se il loro impatto potenziale nell'ostacolare le assunzioni non dovrebbe essere trascurato.

Il significato della riforma del 1994, che lasciò intatti solo pochi aspetti del codice del lavoro, fu di spostare l'equilibrio del potere nei luoghi di lavoro verso i datori di lavoro. I sindacati nel gennaio del 1994 convocarono un nuovo sciopero generale contro le riforme, an-

che se quest'ultimo godette chiaramente di minor sostegno popolare di quello del 1988. Comunque, secondo molti commentatori, sia politici che accademici, la riforma fu in realtà molto più morbida di quanto le dichiarazioni generali potessero indurre a credere.

Come conseguenza di questa riforma, il Ctfe fu virtualmente eliminato, rimanendo solo come residuo da utilizzare per specifici gruppi di lavoratori (ultra quarantacinquenni, disoccupati di lungo termine). In aggiunta, e presumibilmente come un *do ut des*, le procedure per il licenziamento furono riorganizzate, nel tentativo di ridurre i costi che ne derivavano. Fu introdotta una più chiara distinzione tra licenziamento individuale e collettivo, così che la legge prevedeva ciò che stava già accadendo in pratica, ma con criteri quantitativi fissati in modo tale che le due fattispecie potessero essere distinte. Le ragioni economiche furono incluse più chiaramente tra le ragioni che giustificavano «obiettivi» licenziamenti individuali per tutte le imprese, indipendentemente dalla loro dimensione.

Le procedure per i licenziamenti individuali furono modificate in vari punti considerati cruciali, con l'intento di ridurre l'incertezza che poteva riguardarli. Come per i licenziamenti collettivi, fu fatto un tentativo di facilitarli in linea di principio, riducendo il tempo concesso all'autorità del mercato del lavoro per rispondere alla proposta. Peraltro, furono introdotti anche altri requisiti, che potrebbero essere considerati più scomodi per le imprese (come la presentazione di un «piano sociale» per imprese superiori ai 50 dipendenti, o la necessità di notificare all'autorità che una procedura di licenziamento collettivo era in corso).

3.2 Il tentativo di aumentare la stabilità

Nel 1997, durante il primo anno del nuovo governo di destra (*Partido popular*), e in qualche modo inaspettatamente, fu firmato un accordo nazionale tra le parti sociali, il cui principale obiettivo era di aumentare la stabilità dell'occupazione. Dopo parecchi anni di continua crescita occupazionale, e con quote di lavoratori temporanei che continuavano a rimanere alte (vedi il grafico 1), le parti sociali sembrarono pronte a dare nuovo impulso alla stabilità dell'occupazione. I sindacati furono disponibili ad accettare la creazione di un nuovo contratto a tempo indeterminato, che comportava il pagamento di una minore indennità di licenziamento (33 giornate di retribuzione per anno di anzianità invece di 45). Il nuovo contratto doveva essere applicabile

alle nuove assunzioni a tempo indeterminato di persone sotto i 30 anni e oltre i 45, ai disoccupati di lungo termine di ogni età e in caso di conversione di precedenti contratti a termine in contratti a tempo indeterminato. Allo stesso tempo, il governo che tradusse l'accordo in legge, approvò, come misura orientata a sostenere l'accordo e favorita dalla disponibilità di consistenti fondi Fse, nell'ambito del Quadro comunitario di sostegno 1996-1999, una legge di accompagnamento che forniva incentivi sotto forma di minori contributi sociali, da applicare in modo pressoché esclusivo a contratti a tempo indeterminato (l'unica eccezione riguardava i contratti temporanei per disabili), con una copertura in generale coincidente con quella del nuovo contratto. Queste riduzioni, della durata di almeno due anni, erano calcolate in modo tale che, su un orizzonte di due anni, il costo totale di un contratto a tempo indeterminato, comprese le indennità di licenziamento al termine del periodo, era marginalmente più basso del costo di un lavoratore temporaneo con la stessa retribuzione.

La nuova politica combinava due differenti elementi, che venivano confusi, specialmente all'inizio, a causa della sovrapposizione parziale tra i gruppi a cui le due misure potevano essere applicate:

- uno specifico, cosiddetto «contratto a tempo indeterminato per la promozione dell'occupazione», che, in certe circostanze (cioè in caso di esuberi per ragioni economiche), comporta una minore indennità di licenziamento, e che non comporta costi diretti per il bilancio pubblico;
- una riduzione dei contributi sociali pagati dai datori di lavoro, che ha un costo evidente per il bilancio pubblico, ma che è una *«tax expenditure»*, cioè non è un esborso, ma piuttosto una deduzione *ex ante* da parte delle imprese all'atto della compilazione delle loro registrazioni previdenziali. Gli elementi puntuali della politica dovevano essere determinati su base annuale, come parte del «programma di promozione dell'impiego» incluso nel Bilancio generale dello Stato.

Questa politica fu adottata nel 1997 come misura temporanea, da riesaminare dopo quattro anni. Essa fu poi convertita in legge definitiva nel 2001, anche se le riduzioni dei contributi previdenziali dovevano ancora essere adottate su base annuale (lo rendeva necessario il collegamento con il Bilancio generale).

Un importante elemento introdotto nella legge del 2001 fu l'aggiunta a questa politica di una prospettiva di genere. Tradizionalmente (almeno dal 1992), le donne impiegate in occupazioni in cui erano sotto-rappresentate erano state oggetto di incentivi specifici, anche se le quantità immesse in questi programmi era marginale. In ogni caso,

dopo il 2001, tutte le donne tra i 16 e 45 anni potevano beneficiare anche, se assunte con contratti a tempo indeterminato, di una specifica riduzione dei contributi previdenziali. Anche alcuni gruppi di donne più specifici (per esempio le donne soggette a violenze, le donne disoccupate fino a due anni dopo un parto) furono aggiunti tra i destinatari di tali vantaggi¹.

Si dovrebbe fare riferimento al fatto che mentre nei primi anni (fino al 1999), questa politica era finanziata, in misura significativa, con fondi Fse, il crescente surplus del sistema di assicurazione di disoccupazione tese a diventare la principale e, successivamente, l'unica fonte di finanziamento di questa politica. Questa situazione presenta comunque un inconveniente. Poiché gli oneri per le indennità di disoccupazione sono pagati in larga misura dagli imprenditori, essi possono tendere a considerare il surplus una loro proprietà e chiederne il rimborso sotto forma di riduzione dei contributi previdenziali. In effetti, la misura preferita degli imprenditori sarebbe una generale riduzione dei contributi previdenziali, anche se essi tendono a regolare i conti con qualche altra forma di rimborso, nella misura in cui l'importo totale sia sufficientemente elevato.

3.3 *La riduzione sperimentale dei costi di licenziamento*

Un ulteriore cambiamento giuridico, in larga misura poco considerato, fu realizzato nel 2002 (legge 45/2002); esso è significativo poiché alterò l'equilibrio tra i costi di licenziamento di lavoratori a tempo indeterminato e temporanei, che è considerato uno dei principali elementi alla base dell'alto ricorso ai contratti temporanei in Spagna.

Nella regolazione dell'assicurazione per la disoccupazione fu introdotto un cambiamento apparentemente piccolo, per cui un imprenditore che avesse accettato di riconoscere come privo di giusta causa un licenziamento e avesse depositato l'importo dell'indennizzo di licenziamento legalmente stabilito in giudizio, entro 48 ore dal licenziamento, non sarebbe stato responsabile dei salari relativi al periodo

¹ Come vedremo, la riforma del 2006 ha mantenuto questi speciali *target groups* in quanto inclusi come parte di altre politiche di genere. In generale, si può dire che la ragione per cui le donne sono state incluse come specifici *target groups* è stata la loro situazione di maggiore debolezza nel mercato del lavoro, con tassi di partecipazione più bassi, tassi di disoccupazione più elevati (specialmente per le donne con minore istruzione) e maggiore incidenza di lavoro temporaneo.

intercorrente tra il licenziamento e il giudizio definitivo (o l'accordo previo) del tribunale (e il lavoratore avrebbe potuto cominciare a ricevere fin da subito l'indennità di disoccupazione). Ciò ha comportato non solo una riduzione, in una misura da uno a due mesi di retribuzione, dell'indennità di licenziamento, ma ha anche creato, *de facto*, un sistema di «licenziamento a piacere», anche se non privo di costi, con una significativa certezza sul suo ammontare.

L'importanza della riforma del 2002 è che essa fornisce una sorta di «esperimento naturale» della riduzione dei costi del licenziamento e delle sue conseguenze sul mercato del lavoro (Malo e Toharia, 2007). Il numero di licenziamenti aumentò sostanzialmente nel 2003 e 2004, nonostante la forte crescita generale dell'occupazione. Circa tre licenziamenti su quattro seguirono la procedura stabilita dalla legge del 2002. Tuttavia, il tasso di lavoro temporaneo non cambiò e il numero di nuove assunzioni con contratti a tempo indeterminato non subì alcuna significativa modifica nel suo trend. Questi risultati rendono piuttosto dubbia l'opinione che il principale fattore dell'alta incidenza del lavoro temporaneo siano i differenti costi dei licenziamenti. Naturalmente, ciò è vero per definizione, ma l'esempio del 2003 dimostra che, all'infuori di una totale cancellazione dei costi di licenziamento per i contratti a tempo indeterminato, in base alla quale essi diverrebbero contratti temporanei, una riduzione parziale della differenza del costo non appare molto efficace. Questo è importante perché uno dei fondamenti della politica del 1997 fu una tale riduzione della differenza dei costi delle assunzioni per contratti temporanei e a tempo indeterminato, e il calcolo degli incentivi ha sempre puntato a far sì che assumere a tempo indeterminato diventasse meno costoso che ricorrere al contratto temporaneo.

La politica di riforma dei contratti di lavoro ha recentemente ricevuto un impulso, grazie a un accordo tra le parti sociali e il governo, raggiunto nel maggio 2006, e tradotto in decreto legge nel giugno 2006. Questa nuova riforma si è concentrata sui seguenti aspetti:

- ♦ Allargare i potenziali gruppi che possono stipulare un contratto a tempo indeterminato a quelle trasformazioni di contratti a termine firmati prima del 31 dicembre 2007. Fino a questa riforma ciò poteva valere solo per i contratti firmati prima del 31 dicembre 2003.
- ♦ Modificare le esenzioni per i contratti a tempo indeterminato, che diventeranno forfait (prima erano proporzionali) per 3 anni (prima per 2 anni).

Tabella 1 - La riforma del 2006: i gruppi di riferimento e le esenzioni sui contributi previdenziali

<i>Nuovo programma per la promozione di occupazione stabile (esenzioni)</i>			
Gruppi	Descrizione	Importo	Durata
Esenzioni fiscali			
Donne	Disoccupate e vittime di violenze	850	4 anni
	Donne che hanno avuto un bambino nei precedenti 24 mesi	1.200	4 anni
	Donne che sono rientrate nel mercato del lavoro dopo 5 anni di inattività, e che avevano precedentemente lavorato per almeno 3 anni		
	Ritorno al lavoro dopo il congedo per maternità		
		1.200	Per tutta la durata del contratto
Maggiori di 45 anni			
Giovani	Dai 18 ai 30 anni	800	4 anni
Altri gruppi	Disoccupati da meno di 6 mesi e socialmente esclusi	600	4 anni
	Trasformazioni di contratti di formazione e di sostituzione per pensionamento in contratti permanenti	500	4 anni
	Persone con handicap	3.000	Per tutta la durata del contratto
	Altri con handicap	3.200	Per tutta la durata del contratto
Piano straordinario per la trasformazione di contratti a termine in contratti a tempo indeterminato			
	Trasformazione di contratti di formazione, di sostituzione, e di sostituzione per pensionamento, in contratti a tempo indeterminato, per tutti i contratti firmati prima del 1° giugno 2006, se la trasformazione avviene prima del 1° gennaio 2007	800	3 anni
Esenzioni fiscali in casi eccezionali			
	Violenza di genere	600	Per tutta la durata del contratto
	Esclusione sociale	500	Per tutta la durata del contratto
	Portatori di handicap	2.200	Per tutta la durata del contratto

- ♦ Stabilire un limite al rinnovo di un contratto temporaneo: se un lavoratore ha 2 o più contratti temporanei con un'anzianità di almeno 24 mesi (in un periodo di 30 mesi) il suo contratto sarà automaticamente trasformato in un contratto a tempo indeterminato.
 - ♦ Rafforzare la rappresentanza legale dei lavoratori di imprese subappaltanti.
 - ♦ Aumentare le risorse umane e tecniche degli Ispettorati del lavoro.
- La riforma del 2006 ha adottato la prospettiva che il numero dei gruppi dovrebbe essere ridotto il più possibile, che gli incentivi dovrebbero essere assegnati a forfait e che la durata delle riduzioni dovrebbe essere estesa rispetto a prima, da due a tre anni (in caso di conversioni) o a quattro (per gli altri contratti). Se queste sono le soluzioni adottate nel presente, molti aspetti rimangono questioni aperte per il futuro.

4. Perché la quota di lavoratori temporanei in Spagna rimane ad un livello così elevato?

La realtà è che, indipendentemente dalle politiche e dal ciclo economico, la quota di lavoro temporaneo è rimasta, più o meno stabilmente, intorno al 33% nel corso degli ultimi 15 anni. Le leggi di riforma che si sono succedute, a partire dal 1992, hanno invertito la situazione e, in larga misura, hanno disattivato i cambiamenti introdotti nel 1984; eppure la quota di lavoro temporaneo non è diminuita, anche se si potrebbe dimostrare che ha smesso di aumentare. Inoltre, la struttura giuridica è, attualmente, molto simile a quella di altri paesi europei (in particolare Francia e Italia) ed è esattamente la stessa nelle diverse regioni spagnole, ma le differenze in termini di incidenza di lavoro temporaneo sono enormi: per esempio il tasso è superiore al 50% nel settore privato in Andalusia, ed è solo di pochi punti superiore al 20% in Catalogna o a Madrid.

Per spiegare questo dato, si può far riferimento ad almeno tre punti di vista:

- ♦ Le argomentazioni strettamente economiche mettono l'accento sui differenziali di costo tra un lavoratore temporaneo e uno a tempo indeterminato, in relazione ai maggiori costi di licenziamento che quest'ultimo comporterebbe qualora l'impresa avesse bisogno di ridurre la sua forza lavoro. È inutile dire che ciò, per definizione, è corretto, nel senso che ciò che caratterizza un con-

tratto a tempo indeterminato è il diritto a contestare in giudizio un licenziamento e di ricevere un consistente indennizzo se esso è giudicato senza giusta causa (il fatto che sono molto poche le procedure di licenziamento che arrivano effettivamente in giudizio, poiché vengono regolate in una fase precedente, non è qui rilevante; ciò che conta è che esse potrebbero arrivarci).

- ♦ Le argomentazioni strettamente giuridiche mettono l'accento sul fatto che le imprese non applicano correttamente la legge quando utilizzano contratti temporanei. Secondo l'attuale legislazione spagnola, i contratti temporanei possono essere utilizzati solo in circostanze puntualmente definite, in relazione alla natura temporanea delle funzioni previste. Se il ricorso al lavoro temporaneo è superiore a quanto giustificato in base a queste attività temporanee, ciò è dovuto all'inadeguatezza dei controlli amministrativi e legali sull'uso dei contratti di lavoro. Il problema, in parte, può stare nelle ambiguità ancora presenti nella legge e, in parte, nella mancanza di controlli sul mercato del lavoro. Una di queste ambiguità, utilizzata recentemente, è la crescente dimensione di «decentramento produttivo», in base al quale le imprese tendono a subappaltare, su base temporanea, una parte delle loro attività, fornendo così una giustificazione legale per il ricorso a contratti di lavoro temporanei.
- ♦ Vi è una considerazione intermedia, che si riferisce ad un aspetto specifico della situazione spagnola, cioè al fatto che per oltre un decennio le imprese spagnole hanno potuto ricorrere, più o meno liberamente, a contratti temporanei senza alcuna restrizione. Ciò ha prodotto un processo culturale che è difficile correggere. Una specie di «*path dependence*», o di «*lock-in effect*», («effetto blocco»), derivati come si è visto dalla riforma del 1984, che ha permesso alle imprese di usare a priori i contratti temporanei, senza tenere conto delle condizioni in cui potevano essere utilizzati i contratti a tempo indeterminato. Una sorta di «cultura del lavoro temporaneo» ha pervaso la società spagnola. Questa «cultura del lavoro temporaneo» può essere interpretata, in termini economici, come lo scatenamento delle forze che sono alla base di una struttura duale dell'economia, in cui un segmento stabile dell'economia e del mercato del lavoro, che impiega soprattutto lavoratori adulti e qualificati, in imprese relativamente grandi e con migliori condizioni di lavoro (in termini di retribuzioni, stabilità dell'occupazione e crescita professionale), convive con un segmento preca-

rio, «secondario», che impiega soprattutto lavoratori più giovani, non qualificati, in imprese relativamente piccole e con peggiori condizioni di lavoro. Oltretutto, questa natura duale del mercato del lavoro appare strutturale, cioè determinata dalla domanda, e non tanto dalla natura dei contratti di lavoro (vedi Hernanz, 2003).

Quali prove possono essere addotte per sostenere o rifiutare questi punti di vista? Innanzitutto, per quanto riguarda l'interpretazione «economicista», sebbene la riforma del 1997 avesse ridotto i costi di licenziamento per un certo numero di lavoratori, la quota di lavoro temporaneo ebbe una tendenza alla riduzione molto modesta. Inoltre, anche la riforma del 2002 ridusse i costi di licenziamento e non produsse alcun effetto sulla quota di lavoro temporaneo (grafico 2).

La tabella 2 mostra la distribuzione dei contratti per tipo. Nonostante l'incremento dei contratti a tempo indeterminato registrati, i contratti temporanei rappresentano ancora più del 90% del totale dei contratti firmati. Dopo le varie riforme (in particolare quelle del 1997 e del 2004) vi è stato un grande aumento nel numero di contratti a tempo indeterminato e, in gran parte, esso è relativo alla trasformazione di precedenti contratti temporanei. Un cambiamento interessante è avvenuto tra il 1999 e il 2001, quando le trasformazioni, per un certo periodo, furono parzialmente escluse a causa delle esenzioni previdenziali. Ciò comportò una riduzione del numero di conversioni nel 2000, che procedette di pari passo con l'aumento del numero dei contratti di primo impiego. Quando le trasformazioni furono di nuovo previste nelle politiche, il loro numero aumentò nettamente mentre i contratti di promozione di primo impiego diminuirono.

Uno dei dati significativi nella tabella 2 è il fatto che i contratti «ordinari» (cioè, i contratti con maggiori costi di licenziamento e senza riduzione degli oneri sociali) sono stati in crescita insieme ai contratti di promozione dell'impiego. Si dovrebbe tener presente, *en passant*, che l'effettivo numero di contratti a tempo indeterminato è probabilmente sottostimato, come suggeriscono recenti analisi dei registri previdenziali (Toharia e Cebrian, 2007), considerando che la sanzione per la non registrazione di un contratto è che esso è poi considerato a tempo indeterminato (il che riduce l'incentivo a registrare contratti in caso di contratti a tempo indeterminato che non comportano ulteriori esenzioni o minori costi di licenziamenti).

Tabella 2 - L'evoluzione dei contratti registrati presso i Servizi pubblici per l'occupazione, Spagna, 1992-2006

	Contratti (a tempo indeterminato e temporanei)	A tempo indeterminato					Temporanei
		Totale	Contratti standard	Part- time	Promoz. di primo impiego	Trasformazioni	
1992	5.156.795	284.742	250.427		13.267	21.048	4.872.053
1993	4.654.787	222.240	178.391		12.927	30.922	4.432.547
1994	6.040.602	204.288	152.523		19.426	32.339	5.836.314
1995	7.330.094	367.047	212.826	112.854	14.304	27.063	6.963.047
1996	8.627.547	354.372	204.235	109.991	13.718	26.428	8.273.175
1997	10.093.565	707.481	162.461	123.178	135.791	286.051	9.386.084
1998	11.663.279	970.964	178.033	147.410	331.841	313.680	10.692.315
1999	13.235.327	1.218.264	220.789	197.607	389.539	410.329	12.017.063
2000	13.828.919	1.208.414	313.869	237.741	437.178	219.626	12.620.505
2001	14.056.484	1.304.087	318.478	243.518	269.491	472.600	12.752.397
2002	14.179.248	1.282.960	434.342	—	308.864	539.754	12.896.288
2003	14.668.063	1.269.768	423.732	—	292.213	553.823	13.398.295
2004	16.350.784	1.419.718	491.648		314.626	613.444	14.931.066
2005	17.164.965	1.542.838	547.449		295.306	700.083	15.622.127
2006	18.526.772	2.177.245	665.200		362.560	1.149.485	16.349.527

Nota: La «promozione dell'occupazione» si riferisce a tutti i tipi di contratti con qualche forma di incentivo; prima del 1997, alcuni di questi erano a forfait; dopo il 1997, ve ne furono di due tipi: minori costi di licenziamento e/o riduzione degli oneri previdenziali.

Fonte: Spanish State Public Employment Service.

Come seconda prova, la tabella 3 mostra l'evoluzione dei contratti a tempo indeterminato firmati tra il 1992 e il 2006. Per collocare i dati nel contesto corretto, sono confrontati gli «ingressi» in occupazioni a tempo indeterminato e le effettive variazioni nello stock dei lavoratori a tempo indeterminato (secondo le stime del Lfs, *Labour Force Statistic*), che sono il risultato di questi ingressi meno le uscite, il cui numero è sconosciuto. Nella tabella 3, i dati relativi alle uscite sono stime che renderebbero coerenti i dati degli ingressi e le variazioni nello stock. Questa coerenza non è necessariamente raggiunta, per le differenze nei metodi di rilevazione dei dati tra il Lfs e i dati amministrativi su cui si basano i dati dei contratti; comunque, in questa sede il problema non è tanto la coerenza, quanto piuttosto l'evoluzione delle uscite stimate.

I dati più interessanti nella tabella 3 sono quelli relativi al periodo suc-

cessivo alla riforma del 1997. A partire da allora, il numero dei contratti aumentò nettamente, ma a ciò non fece seguito una variazione nello stock, il che comportava ancor maggiori uscite stimate. Mentre l'iniziale aumento delle uscite nel 1997 potrebbe essere attribuita ad una precedente sottoindicazione, non può essere la stessa cosa per l'aumento negli anni successivi. In termini percentuali rispetto all'iniziale livello dello stock, le uscite stimate balzarono dal 5% del 1997 a oltre l'11% nel 2001, stabilizzandosi un po' negli ultimi anni.

Tabella 3 - L'evoluzione degli occupati con contratto a tempo indeterminato in Spagna (anni 1992-2006): stock secondo il Lfs, ingressi (contratti registrati con il Servizio pubblico per l'occupazione) e uscite stimate per coerenza tra stock e flussi

Tempo (t)	Stock (primo trimestre di t)	Variazione dello stock tra t e t+1 (1° trimestre)	Ingressi (contratti firmati in t)	Uscite stimate in t	Uscite in percentuale dello stock iniziale
1992	6.326,8	-143,3	284,7	428,0	6,76
1993	6.183,5	-175,9	222,2	398,1	6,44
1994	6.007,6	-1,5	204,3	205,8	3,43
1995	6.006,1	226,3	367,0	140,7	2,34
1996	6.232,4	384,6	354,4	-30,2	-0,48
1997	6.617,0	375,6	707,5	331,9	5,02
1998	6.992,6	539,1	971,0	431,9	6,18
1999	7.531,7	646,9	1.218,3	571,4	7,59
2000	8.178,6	441,3	1.208,4	767,1	9,38
2001	8.619,9	344,0	1.304,1	960,1	11,14
2002	8.963,9	502,5	1.283,0	780,5	8,71
2003	9.466,3	361,7	1.269,8	908,1	9,59
2004	9.828,0	374,7	1.419,7	1.045,0	10,63
2005	10.202,7	390,3	1.542,8	1.152,5	11,30
2006	10.593,0	—	—	—	—

Fonti: Lfs; Servizio pubblico per l'occupazione.

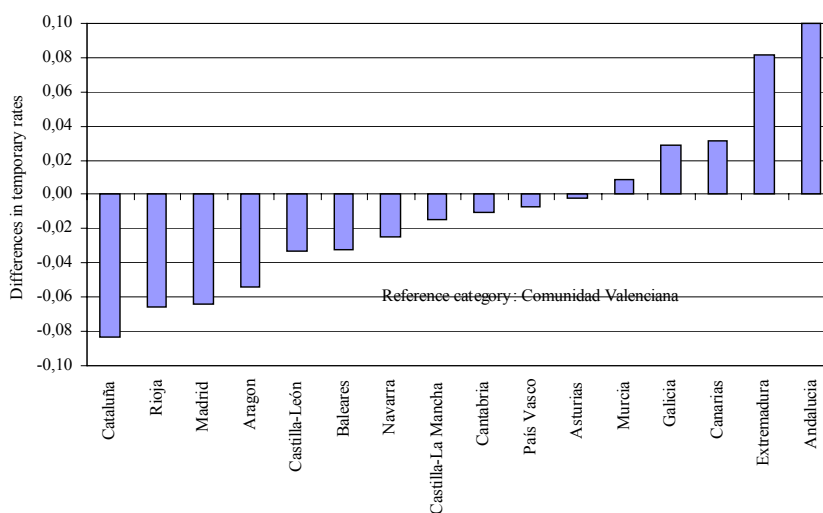
Nell'insieme, quindi, la politica della promozione di contratti a tempo indeterminato ha ottenuto un successo notevole in termini di accesso di lavoratori a tali contratti. Considerando i nove anni dal 1997 al 2005, fu firmato un totale di quasi 11 milioni di contratti a tempo in-

determinato, ai quali dovrebbe essere aggiunta una cifra stimata di 2 milioni nel 2006. Considerando che il numero medio di lavoratori a tempo indeterminato, in un qualsiasi momento dato, era di 8,7 milioni, è chiaro che l'accesso ad un'occupazione a tempo indeterminato è stato in Spagna estremamente elevato. Tuttavia, la questione è perché così tanti ingressi non si sono tradotti in stock più alti, cioè, come è possibile che, in quelle circostanze, la quota di lavoratori temporanei sia rimasta così elevata sul totale degli occupati. La sola spiegazione è offerta dalla tabella 3: gli ingressi in contratti a tempo indeterminato aumentarono nettamente, ma altrettanto fecero le uscite. In generale, le uscite sono la somma della normale riduzione dello stock dei contratti a tempo indeterminato, dovuta essenzialmente a pensionamenti, licenziamenti di lavoratori con status di tempo indeterminato, per qualsiasi ragione, e attriti con i nuovi lavoratori a tempo indeterminato, per qualsiasi altra ragione. I pensionamenti sono stati più o meno costanti (circa 200 mila persone all'anno), mentre i licenziamenti sono aumentati, particolarmente a partire dal 2003. Ma i conti non sembrano tornare.

Infine, troppo spesso, si è supposto che «a tempo indeterminato» fosse sinonimo di «permanente» (vi è una forte tendenza nella letteratura economica a parlare di occupazione permanente) e quindi non sono state dedicate troppe ricerche a determinare la dimensione e le cause di queste uscite dall'occupazione a tempo indeterminato. Un'eccezione è costituita da Cebrian e altri, 2004. In questo lavoro, gli autori calcolano stime empiriche Kaplan-Meyer della durata dei differenti tipi di contratti a tempo indeterminato per il periodo 1996-1999 e trovano che la riforma del 1997 ha reso in genere meno stabili i contratti a tempo indeterminato; questo fu particolarmente vero per i contratti «di promozione dell'occupazione» (comprendendo tra questi sia i contratti soggetti ad incentivi che a minori costi di licenziamento) e meno per le conversioni da contratti temporanei. Il risultato è valido per un modello econometrico sulla durata.

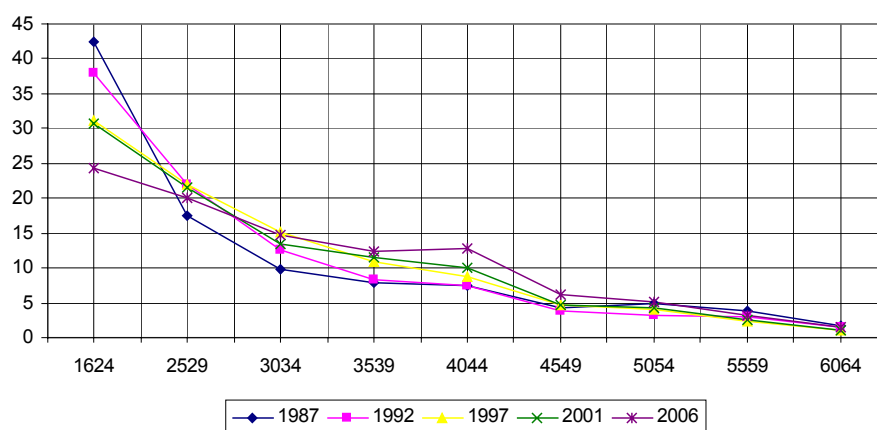
Inoltre, mentre, come ricordato in precedenza, la struttura giuridica è, attualmente, molto simile ad altri paesi europei (Francia, Italia, ecc.) ed esattamente la stessa nelle diverse regioni spagnole, le differenze in termini di incidenza del lavoro temporaneo sono enormi. Il grafico 3 mostra la differenza netta delle percentuali di lavoro temporaneo tra le regioni una volta determinate alcune caratteristiche personali e del lavoro.

Grafico 3 - Differenze nelle probabilità nette di essere un lavoratore temporaneo nelle diverse regioni (media 2006)



Fonte: Lfs.

Grafico 4 - Quota di lavoratori temporanei per gruppi di età dal 1987 al 2006



Fonte: Lfs.

Il grafico 4 mostra la quota di lavoratori temporanei per gruppi di età (dal 1987 al 2006) e possiamo osservare che i pesi del contratto temporaneo per età sono rimasti piuttosto stabili per tutto il periodo. Una delle conseguenze di questa analisi è che i lavoratori temporanei non appaiono essere rinchiusi permanentemente nella loro situazione; piuttosto, essi tendono ad essere integrati, col tempo, nei tradizionali contratti a tempo indeterminato.

Come ulteriore prova, la tabella 4 fornisce il tasso medio di passaggio da un contratto temporaneo a uno permanente, usando i dati dell'European Household Panel per il periodo 1995-2001 per sei paesi europei e distinguendo tra lavoratori giovani e adulti. Come si può vedere, solo il 23% dei dipendenti spagnoli, in precedenza temporanei (giovani o adulti) ha ottenuto un'occupazione stabile dopo un anno, ma questa percentuale aumenta annualmente fino al 41% dopo sei anni per i giovani e al 50% per gli adulti. Inoltre, andrebbe sottolineato che le probabilità di passaggio da un lavoro temporaneo ad un'altra situazione, non sono molto diverse dai risultati riscontrati in altri paesi europei.

Tabella 4 - Probabilità grezze di passaggio ad un'occupazione stabile (anni 1996-2001)

	Età	Francia	Irlanda	Italia	Grecia	Spagna	Portogallo	Germania	Regno Unito
1 anno	<30	0,20	0,34	0,30	0,26	0,23	0,26	0,39	0,44
dopo	30-65	0,24	0,40	0,32	0,30	0,23	0,29	0,39	0,51
2 anni	<30	0,31	0,43	0,35	0,31	0,30	0,36	0,45	0,56
dopo	30-65	0,44	0,56	0,39	0,36	0,33	0,42	0,49	0,64
3 anni	<30	0,40	0,48	0,39	0,33	0,37	0,43	0,47	0,61
dopo	30-65	0,52	0,61	0,46	0,40	0,40	0,50	0,53	0,72
4 anni	<30	0,48	0,51	0,38	0,36	0,41	0,45	0,46	0,62
dopo	30-65	0,56	0,64	0,46	0,45	0,44	0,54	0,57	0,78
5 anni	<30	0,49	0,57	0,36	0,36	0,41	0,47	0,47	0,67
dopo	30-65	0,64	0,64	0,46	0,49	0,47	0,57	0,62	0,79
6 anni	<30	0,50	0,60	0,40	0,32	0,41	0,50	0,48	0,69
dopo	30-65	0,68	0,60	0,48	0,52	0,50	0,64	0,64	0,83

Nel complesso, le varie prove presentate in questa sezione tendono a dare l'idea che la persistenza dell'occupazione temporanea in Spagna non è chiaramente correlata agli elevati costi di licenziamento dei dipendenti a tempo indeterminato, o all'insufficiente grado di applicazione di una regolazione giuridica altrimenti accettabile, specialmente dopo i cambiamenti introdotti nel 2006.

5. Conclusioni

In questo studio abbiamo riesaminato la storia delle riforme del mercato del lavoro in Spagna, essenzialmente orientate a contrastare la quota estremamente elevata e costante di lavoratori temporanei presenti nel mercato del lavoro spagnolo. Come base, abbiamo rivisto l'andamento dell'occupazione e disoccupazione, che ha mostrato che l'economia spagnola ha goduto di una evoluzione molto positiva, specialmente negli ultimi dieci anni circa (cioè a partire dal 1995). Al tempo stesso, tuttavia, la quota di lavoratori con un'occupazione temporanea è rimasta, nel complesso, immutata, e rappresenta circa un terzo del numero totale degli occupati. Diverse riforme, a partire dal 1992, e in modo più intenso dal 1997, hanno tentato di limitare questa tendenza, senza successo. In questo articolo abbiamo sostenuto che tali riforme hanno teso a concentrarsi o sugli aspetti strettamente giuridici del ricorso al lavoro temporaneo o sulle differenze economiche, in termini di costi di licenziamento, tra i lavoratori temporanei e quelli a tempo indeterminato, trascurando così un aspetto molto importante della questione, cioè quello che noi consideriamo come il processo di apprendimento, da parte delle imprese, della semplicità del ricorso ai lavoratori temporanei e la «*path-dependence*» o l'«effetto blocco», determinati da questo processo. La recente riforma, mentre insiste sugli stessi aspetti giuridici ed economici, ha teso comunque a riconoscere l'importanza della cosiddetta «cultura del lavoro temporaneo» presente in Spagna. Nel breve periodo, non sono attesi risultati spettacolari dalla riforma. Tuttavia, se questi elementi «rieducativi» si faranno strada nella struttura economica, dei risultati migliori potrebbero essere previsti nel medio periodo.

Riferimenti bibliografi

- Cebrián I., Moreno G. e Toharia L., 2004, *Are Spanish open-ended contracts permanent? Durations and trajectory analyses*, studio presentato alla XVI Conferenza della Eale, Lisbona.
- Cebrián I., Moreno G., Samek M., Semenza R. e Toharia L., 2003, *Nonstandard Work in Italy and Spain: The Quest for Flexibility at the Margin in Two Supposedly Rigid Labor Markets*, in S. Houseman e M. Osawa (a cura di), *Nonstandard work in Developed Economies*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo (Mich.).

- Hernanz V., 2003, *El trabajo temporal y la segmentación: un estudio de las transiciones laborales*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Malo M.A. e Toharia L., 2000, *The Spanish Experiment: The Pros and Cons of the Flexibility at the Margin*, in Esping-Andersen G. e Regini M., *Why De-regulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford, pp. 307-335.
- Malo M.A. e Toharia L., 2007, *La reforma laboral de 2002 y sus efectos sobre los despidos*, mimeo.
- Toharia L., 2006, *Incentives for Indefinite Employment in Spain*, «Peer Review of the Mutual Learning Programme of the European Employment Strategy», Madrid, 16-17 novembre, pp. 15-28, disponibile sul sito www.mutual-learning-employment.net.
- Toharia L., Cruz J., Albert C., Calvo J., Cebrián I., García C., Hernanz V., Malo M.A. e Moreno G., 2005, *El problema de la temporalidad en España: un diagnóstico*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección de Economía y Sociología del Trabajo, Madrid.
- Toharia L. e Cebrián I., 2007, *La temporalidad en el empleo: atrapamiento y trayectorias*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección estudios, Madrid.

