

propi



LA DESIGUALTAT SALARIAL A CATALUNYA 1995 - 2000

Josep González Calvet
(Universitat de Barcelona)

Pere Mir Artigues
(Universitat de Lleida)

Àngel Gil Estallo
(Universitat Pompeu Fabra)

Barcelona, juliol de 2002

Índex

1. INTRODUCCIÓ	4
1.1. <u>Objectius de l'estudi.</u>	4
1.2. <u>Descripció i tractament de la informació estadística.</u>	5
1.2.1. Bases de dades utilitzades.	5
1.2.2. El càlcul del salari per hora.	8
1.2.3. Categories utilitzades.	11
1.3. <u>Estudis sobre desigualtat a Espanya.</u>	12
1.4. <u>Principals resultats.</u>	20
2. LA DESIGUALTAT SALARIAL L'ANY 1995	21
2.1. <u>La desigualtat global.</u>	21
2.2. <u>La desigualtat per sector econòmic.</u>	25
2.3. <u>La desigualtat per mida de l'empresa.</u>	30
2.4. <u>La desigualtat per categories d'ocupació.</u>	31
2.5. <u>La desigualtat per nivell d'estudis.</u>	32
2.6. <u>La desigualtat per edat.</u>	34
2.7. <u>La desigualtat per antiguitat.</u>	37
2.8. <u>La desigualtat segons la dicotomia sector empresarial</u> <u>-administració pública.</u>	38
2.9. <u>La desigualtat per sexe.</u>	41
2.9.1. Diferències salarials per sexe i edat.	41
2.9.2. Diferències salarials per sexe i sector econòmic.	42
2.9.3. Diferències salarials per sexe i altres factors.	44
2.9.4. Diferències salarials per sexe i discriminació.	46
3. LA PROJECCIÓ CAP A L'ANY 2000	49
3.1. <u>Metodologia de la projecció.</u>	49
3.1.1. L'elecció de les fonts estadístiques.	49
3.1.2. Actualització de les característiques individuals de la mostra.	50
3.1.3. Actualització de les remuneracions salarials.	51
3.2. <u>La desigualtat global.</u>	54
3.3. <u>La desigualtat per sector econòmic.</u>	55
3.4. <u>La desigualtat per categories d'ocupació.</u>	61
3.5. <u>La desigualtat per sexe.</u>	62
3.5.1. Diferències salarials per sexe i edat.	63
3.5.2. Diferències salarials per sexe i sector econòmic.	65
3.5.3. Diferències salarials per sexe i altres factors.	67
3.5.4. Discriminació salarial per sexe.	71
3.6. <u>La desigualtat segons la dicotomia sector empresarial</u> <u>-administració pública.</u>	72
3.7. <u>La desigualtat per nivell d'estudis, edat i antiguitat.</u>	75
4. CONCLUSIONS	81
4.1. <u>Els factors de desigualtat.</u>	81
4.1.1. Quantificació dels diferencials salarials	83
4.1.2. Els diferencials salarials el 1995.	84
4.1.3. Els diferencials salarials el 2000.	86

4.2. <u>Comparació amb altres estudis.</u>	88
4.3. <u>Mesures i polítiques.</u>	89
5. BIBLIOGRAFIA	92
6. ANNEXOS	96
1. Resultats de l'any 1995	96
2. Resultats de l'any 2000	99
3. Quantificació dels diferencials salarials segons l'estimació per MCO del model de característiques	101

1. INTRODUCCIÓ

1.1. Objectius de l'estudi.

El present text ^{que presentem} conté els resultats del projecte de recerca *La Desigualtat Salarial a Catalunya a la dècada dels 90. Evolució i Perspectives*, els objectius principals del qual han estat ~~el~~ donar resposta a les dues qüestions següents:

- 1) Quina ha estat l'evolució de la desigualtat salarial a Catalunya en els anys 90?, i
- 2) Quins són els factors que l'expliquen?

La recerca s'ha dividit en dues fases. La primera inclou una revisió de la literatura considerada significativa al respecte, així com la diagnosi de l'any base (1995) que serveix de referència per a l'anàlisi temporal. En la segona fase de la recerca, s'ha procedit a la projecció de la mostra cap a l'any 2000, fet que ha permès estimar els canvis esdevinguts a l'estructura salarial.

En el cas de l'estudi de la desigualtat salarial el 1995, convé destacar que s'ha explotat de manera sistemàtica una exhaustiva base de dades sobre les retribucions salarials de milers de treballadors, tant dels diversos sectors productius com de l'Administració Pública. En concret, s'ha especificat i quantificat la relació existent entre la remuneració salarial per unitat de temps i determinats trets sociolaborals dels perceptors, com són el sector d'activitat on treballen, la seva categoria laboral, el nivell d'estudis, l'edat, el sexe i alguna altra variable de l'entorn social i laboral. Així mateix, també s'han calculat els habituals ~~indicadors~~ ^{índexs} sintètics de desigualtat, tot procedint a continuació a la seva comparació amb altres països i anys. Val a dir que els primers resultats d'aquest capítol de la recerca foren presentats en el 2n. Simposi sobre les Desigualtats Socials a Catalunya que organitza la Fundació Bofill el gener del 2001.

Aquest treball no hauria estat possible sense la col·laboració de Carmen Sánchez i Tomás Velacoracho, tècnics del servei d'estadístiques econòmiques a la seu central de l'*Instituto Nacional de Estadística*, que amablement aportaren dades complementàries i resolgueren totes les qüestions que els foren plantejades ~~a propòsit de~~ la mostra obtinguda de l'enquesta salarial. Pel que fa a les dades referides a les administracions públiques, cal agrair la col·laboració de la Sra. Dolors González, Gerent d'Organització i Serveis Generals, i del Sr. Josep M. Mussons, ambdós de l'Ajuntament de Barcelona, així com de la Sra. Maria dels Àngels González, antiga Directora General de la Funció Pública, i del Sr. Josep Purgimon i Sra. Assumpta Aguiló, ~~tots ells~~ de la Direcció General de la Funció Pública de la Generalitat de Catalunya. Les facilitats atorgades han estat decisives per ~~a~~ completar la base d'informació disponible, cosa que ha ampliat la rellevància de l'estudi dut a terme.

Finalment, els autors volen posar de manifest el seu agraïment a la Fundació Jaume Bofill pel recolzament i l'ajut financer rebut per a la realització de la present investigació.

d'aquesta

1.2. Descripció i tractament de la informació estadística

L'anàlisi de la desigualtat salarial en un territori determinat, requereix aplegar tota la informació estadística possible al respecte. Atès que la desigualtat salarial és una variable complexa, estudiar-la a fons exigirà, probablement, barrejar informació procedent de múltiples fonts. Així, doncs, el primer pas haurà de ser l'harmonització de totes aquestes dades, una tasca alhora complicada i feixuga. Superat aquest escull, però, les possibilitats analítiques que s'obren són enormes. En efecte, hom està en disposició d'observar els comportaments particulars dels diversos subgrups existents dins l'ampli ventall de retribucions. Un pas, aquest, ineludible per poder perfilar, amb un grau satisfactori de concreció, els diferents factors que incideixen sobre la seva dinàmica al pas del temps. Això és, les diverses característiques personals, socials, laborals que resulten ser les més significatives a l'hora d'explicar la dispersió salarial i la seva evolució.

1.2.1. Bases de dades utilitzades

, és a dir,

El treball simultani amb diverses fonts estadístiques només resulta factible si hi ha una coherència suficient entre elles. Altament dit, si les dades, malgrat el seu origen divers, són prou homogènies i comparables, per a què s'assoleixi un quadre més complet i coherent possible de la realitat sotmesa a estudi.

Malaauradament, en creuar i agregar bases de dades de procedència diversa, sempre apareixen nombrosos problemes. Sense oblidar l'existència d'obstacles merament tècnics (formats diferents de presentació de la informació), les fonts solen utilitzar definicions no coincidents de les variables, així com manca de sincronia temporal, sense oblidar les llacunes i inconsistències. Tot plegat fa que sigui molt laboriós el treball de preparació prèvia de les dades.

En la primera fase de la recerca, les fonts estadístiques emprades han estat dues:

- a) L'Enquesta d'Estructura Salarial de 1995 (EES-95) que ha estat el punt de partida de tota la recerca. Aquesta rica base de dades ha permès conèixer les retribucions i determinats trets sociolaborals dels assalariats, en el sector privat de l'economia catalana.
- b) Informació sobre retribucions i característiques sociolaborals dels empleats a les administracions autonòmica i local. Les administracions consultades han fet una primera elaboració d'aquestes dades seguint les indicacions de l'equip de recerca el qual, amb posterioritat, les ha hagut d'harmonitzar definitivament amb les procedents de l'EES-95.

Fondre ambdues fonts per tal d'assolir una base quantitativa homogènia de les retribucions salarials a Catalunya ha estat, doncs, un important capítol de l'etapa inicial de la investigació.

L'Enquesta d'Estructura Salarial de 1995

Les dades de la EES-95 referides a Catalunya han estat extretes de l'enquesta pel conjunt de l'Estat espanyol. Es tracta d'una enquesta elaborada per l'*Instituto Nacional de Estadística* seguint les directius de la Unió Europea. L'enquesta conté dades salarials sobre una àmplia mostra d'assalariats (en concret, un total de 177.168 treballadors). El fet més

interessant és, però, que aquestes retribucions s'acompanyen d'informació addicional sobre trets personals i condicions laborals de l'ocupat, així com característiques de l'empresa on treballa. En concret, la sèrie de variables recollides per l'ESS-95 és la següent:

- 1) Es cobreix tot l'àmbit del territori estatal, amb possibilitats de segmentar la informació a nivell de Regions i Nacionalitats.
- 2) Les dades corresponen a treballadors assalariats que figuraven en nòmina a 31 d'octubre de 1995, en establiments (centres de cotització) de 5 o més treballadors, d'empreses de 10 o més treballadors.
- 3) Les empreses s'han classificat segons la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques de 1993 (CNAE-93). En concret, 48 divisions. A aquesta distribució l'equip investigador hi ha afegit informació sobre els assalariats de l'Administració Pública a Catalunya. Ll
- 4) Les ocupacions dels treballadors estan tipificades segons la Classificació Nacional d'Ocupacions (CNO-94).
- 5) La informació aplegada relativa a la titulació acadèmica obtinguda pels treballadors (o Grups d'Estudis, en la nomenclatura de l'INE) només té en compte les de caràcter oficial. o
- 6) Pel que fa als tipus de jornada, es considera treballador a temps parcial aquell amb una jornada habitual inferior a 2/3 de la jornada normal de l'empresa. La resta són els treballadors a temps complet. la
- 7) Els tipus de contractes s'apleguen en les tres categories d'indefinitos, temporals i d'aprenentatge. /:
- 8) Les empreses han estat classificades segons el seu nombre d'empleats. Així hi ha cinc estrats de grandària: de 10 a 19, de 20 a 49, de 50 a 99, de 100 a 199, i de 200 treballadors en endavant. Atès que una primera mostra fou completada amb dades addicionals (guanyant així un 8% d'observacions més), va ser necessari restringir els estrats de grandària a només tres: de 10 a 49, de 50 a 199 i de 200 o més assalariats. L'equip investigador ha afegit l'Administració Pública com un estrat separat addicional. ↓
- 9) Cinc són els tipus de conveni considerats: segons acord estatal de sector, superior a l'empresa (això és, convenis interprovincials, provincials i similars), d'empresa, de centre de treball i els d'altres menes.
- 10) També es diferencia entre empreses de propietat pública o majoritàriament pública i empreses de propietat privada. Val a dir que en el 8% d'observacions addicionals aquesta informació hi era absent. duo

Tot i que l'EES-95 diferencia entre l'àmbit geogràfic del mercat on operen les empreses, en la mostra es va excloure aquesta variable, ja que la condició del secret estadístic implicava una pèrdua massa elevada d'observacions.

Les característiques de la mostra catalana són les que recull la Taula 1.1. Com s'hi pot observar, les mostres finalment disponibles del sector del Petrol i combustibles i del sector de les Indústries extractives tenen una representativitat limitada, de manera que el seu tractament s'ha hagut de dur a terme agregant-les amb altres sectors. -a

Abans de tancar aquest apartat cal fer dues importants advertències a propòsit de les dades utilitzades. La primera és que l'EES-95 no considera els assalariats ocupats en empreses (industrials o de serveis) de menys de 10 treballadors, així com tampoc els ocupats en establiments de menys de 5 treballadors, malgrat l'empresa superi els 10 empleats. La ! ! tanany

segona és que no hi ha dades sobre els assalariats en el sector primari (agricultura, ramaderia i pesca). Tot i saber que a Catalunya hi havia l'any 1996 uns 17.456 assalariats fixos i uns 10.211 eventuais en aquest sector¹, malauradament no ha estat possible obtenir informació detallada i generalitzable al respecte. No obstant, atès que a les empreses més petites i entre els eventuais agraris s'hi troben les retribucions més baixes, la disponibilitat de dades d'aquests col·lectius hauria augmentat, previsiblement, els valors de desigualtat obtinguts al llarg de la recerca. La interpretació d'aquests darrers, per tant, no pot ignorar aquesta circumstància.

TAULA 1.1. Característiques de la mostra EES-95 de Catalunya

Sector Econòmic	CNAE	Mostra Recollida		Mostra Rebuda		Mostra Final Emprada*			
		Nombre Observs.	% s/Total	Nombre Observs.	% s/Total	Nombre Observs.	% s/Total	% s/mostra recollida	% s/mostra rebuda
Extractives	14	288	1,16	129	0,61	128	0,61	44,44	99,22
Alimentació, begudes i tabac	15-16	1675	6,76	1649	7,79	1637	7,81	97,73	99,27
Tèxtil i confecció	17-18	1715	6,92	1583	7,48	1560	7,44	90,96	98,54
Cuir i calçat	19	419	1,69	387	1,83	385	1,84	91,88	99,48
Fusta i suro, excepte mobles	20	458	1,85	424	2,0	419	1,99	91,48	98,82
Paper i arts gràfiques	21-22	1214	4,9	954	4,51	953	4,54	78,5	99,89
Petrol i combustibles	23	155	0,63	30	0,14	29	0,14	18,71	96,67
Química	24	2012	8,12	1892	8,94	1889	9,01	93,88	99,84
Cautxú i plàstics	25	837	3,38	805	3,8	800	3,81	95,58	99,37
Altres minerals no metàl·lics	26	812	3,28	796	3,76	794	3,79	97,78	99,75
Metal·lúrgia	27-28	1185	4,78	1020	4,82	1012	4,83	85,4	99,21
Maquinària i equip mecànic	29	987	3,98	907	4,29	901	4,29	91,28	99,33
Maquinària i material elèctric	30-33	1471	5,94	1020	4,82	1013	4,83	68,86	99,31
Material de transport	34-35	1289	5,2	1090	5,15	1086	5,17	84,25	99,63
Altres indústries	36-37	741	2,99	610	2,88	605	2,88	81,65	99,18
Producció i distribució de llum, gas o aigua	40-41	845	3,41	707	3,34	707	3,37	83,66	100,0
Construcció	45	1224	4,94	1031	4,87	1024	4,88	83,66	99,32
Comerç i reparacions	50-52	2288	9,23	2081	9,84	2057	9,81	89,9	98,85
Hostaleria	55	1036	4,18	932	4,4	891	4,25	86,0	95,6
Transport i comunicacions	60-64	1226	4,95	638	3,02	624	2,97	50,89	97,81
Intermediació financera i assegurances	65-67	1663	6,71	1451	6,86	1449	6,91	87,13	99,86
Altres serveis	70-7	1240	5,0	1022	4,83	1005	4,79	81,05	98,33
TOTAL		24780	100,0	21158	100,0	20968	100,0	84,61	99,1

*En aplicació dels criteris de filtrat exposats a l'apartat 1.2.2.

Informació sobre l'Administració Pública

L'equip investigador va posar-se en contacte amb la Generalitat de Catalunya i amb l'Ajuntament de Barcelona per a què aportessin dades sobre les retribucions dels seus empleats, així com sobre certs aspectes sociolaborals d'aquests. La sol·licitud recomanava que la informació fos exhaustiva i presentada de forma el més semblant possible als criteris de la EES-95. En el cas de la Generalitat, s'obtingué una mostra de 1.706 individus que representaven a una població de 32.174 empleats. La Taula A situada a l'Annex 1 presenta la composició de la mostra estratificada sobre el total del personal d'administració i tècnics de la Generalitat de Catalunya, l'any 1995, mentre que la Taula B conté les dades relatives al conjunt de la població considerada.

¹ Les xifres provenen de DARP (2000). Per la seva part, la Comptabilitat Regional d'Espanya 1995 estimava, en 23.200 els assalariats *equivalents* a temps complet del sector primari.

Pel que fa a l'Ajuntament de Barcelona, s'obtingué informació sobre les retribucions dels grups que componen el total de la població (8.383 individus) de la qual se'n va extreure una mostra representativa.

Les dades subministrades per la Generalitat de Catalunya i l'Ajuntament de Barcelona foren harmonitzades amb la resta de les contingudes a la EES-95 sobre la base dels següents criteris:

- 1) Les diverses categories laborals s'establiren d'acord amb la CNO-94.
- 2) Pel que fa el nivell d'estudis, atès que no es disposava d'aquesta informació per a l'any 1995, s'assignà a cada individu la titulació mínima necessària per a accedir a la categoria laboral que tenia en aquell moment. Aquest criteri, no obstant, ignora la possible subocupació respecte la titulació acadèmica assolida.
- 3) Com a grup d'activitat econòmica se n'establí un d'específic: Administració Pública.
- 4) Es consideraren dos tipus de contracte: d'una banda, Funcionaris i laborals fixos i, de l'altra, Laborals temporals. Tothom ha estat considerat com ocupat a temps complet (la proporció d'empleats a temps parcial és menor del 3%).
- 5) Pel que fa el conveni, la propietat i l'estrat s'individualitzà un codi particular per a l'Administració Pública.
- 6) El període de treball es componia d'una jornada setmanal de 37,5 hores, més unes vacances de 30 dies (Generalitat) o 31 (Ajuntament) amb 10 dies addicionals d'assumptes propis (Generalitat) o 9 (Ajuntament). Per aquesta raó, el temps de treball anual resultant és de 1665 hores.
- 7) Les diverses magnituds incloses dins de la remuneració foren classificades de la manera següent:

$\text{Salari Brut Anual} = \text{Sou Base} + \text{Complements} + \text{Triennis}$

a) Sou Base:

1.- Funcionaris = Base anual + Complement específic + Complement Destinació

2.- Laborals = Base anual + Complements homogeneïtzació

b) Complements, Triennis i Millores (pagues extres, gratificacions, etc.)

Aquestes magnituds són brutes, és a dir, inclouen les cotitzacions socials a càrrec del treballador i les retencions en concepte d'IRPF.

8) L'antiguitat fou estimada a partir del nombre de triennis declarats l'any 2000.

La suma de la mostra procedent de la Generalitat de Catalunya i de l'Ajuntament de Barcelona és d'un total de 2526 observacions ponderades que abasta un total de 38451 empleats.

1.2.2. El càlcul del salari per hora.

En estudiar la desigualtat salarial apareixen nombrosos problemes sobre quin concepte de salari emprar per a mesurar-la. Per exemple, si es fa servir el salari anual percebut pel treballador en una determinada empresa o institució, emergeix la dificultat dels períodes d'inactivitat (atur, incorporació a l'empresa en qüestió havent començat l'any, jubilació, etc.) en els que no hi ha hagut ingressos salarials. De forma anàloga, les diferències de jornada també es tradueixen en diferències en el salari anual. És evident, però, que en cap dels dos casos pot afirmar-se que la remuneració del treball efectiu per unitat de temps hagi estat diferent. Finalment, degut a la tipologia de l'enquesta, tampoc pot saber-se si un

mateix assalariat ha estat treballant per a més d'una empresa. Altrament dit, si cobra més d'un salari.

Per tal d'evitar aquestes dificultats s'ha optat per perdre una mesura el més homogènia possible, que indiqui amb claredat les diferències de pagament entre les diverses situacions laborals. Abans d'aprofundir en aquest punt convé aclarir, no obstant, que l'enquesta tracta dels salaris percebuts, no pas del cost del treball, de manera que el concepte de salari emprat és el de la remuneració bruta del treballador. Això és:

Salari Brut Anual = sou base + pagues extraordinàries + complements (antiguitat, productivitat, torn, altres) + altres pagaments extraordinaris

Dins del concepte de Salari Brut Anual hi ha incloses les cotitzacions socials a càrrec del treballador i les retencions en concepte d'IRPF. No hi són considerades, però, les cotitzacions socials empresarials. Per tant, la relació entre el Salari Brut Anual i el Cost Laboral és,

Cost Laboral = Salari Brut Anual + Cotitzacions Socials a càrrec de l'Empresa

Les dades de l'EES-95 ens donen el Salari Brut del mes d'octubre de 1995 i el corresponent a tot l'any 1995 (Salari Brut Anual). Així mateix, l'EES-95 també proporciona el temps efectivament treballat a l'empresa, raó per la qual es pot calcular una magnitud homogènia que relacioni remuneració i temps de treball, com poden ser el salari anual equivalent (el que correspondria al temps de treball estàndard d'un any a jornada completa) o el salari per hora. Aquest darrer és el que finalment ha estat adoptat, atès que és més realista per a descriure un mercat laboral amb un elevat grau de temporalitat dels contractes i un nivell creixent d'ocupacions a temps parcial. En altres recerques sobre diferències salarials on s'ha fet servir l'EES-95, també s'ha usat el mateix concepte (*Pérez i Hidalgo, 1999*). Sense cap mena de dubte, és el que millor reflecteix la quantitat pagada en cada classe particular de treball. De tota manera, cal recordar que el concepte emprat de salari hora és en termes bruts. És a dir, sense deduir la part dels impostos ni les cotitzacions socials a càrrec del treballador.

El temps de treball

L'EES-95 indica si un treballador ha estat actiu a l'empresa enquestada durant tot l'any considerat, o bé només en part. Aquest segon cas, rep un doble tractament:

- 1) Que durant el mes d'octubre el treballador hagi estat afectat d'incapacitat laboral transitòria i/o baixa maternal,
- 2) Que en algun moment al llarg de l'any 1995, hagi patit baixa temporal per qualsevol de les causes indicades el punt anterior, així com per haver-se incorporat de nou a l'empresa en qüestió, o bé per motius d'absentisme, d'acomiadament, de jubilació, etc. Cal esmentar, però, que si l'absència afecta el salari en una quantitat inferior a la retribució setmanal equivalent, aquesta no és considerada.

L'EES-95 indica, a més, els dies pagats als treballadors que s'han vist afectats per baixa durant el mes d'octubre (període de referència). En el cas que es tracti de baixes al llarg de l'any, l'enquesta precisa els mesos i els dies retribuïts.

Els salaris

Com ha estat indicat, l'EES-95 mostra la massa salarial total percebuda pels treballadors durant el mes d'octubre, així com la ingressada l'any considerat. Pel que fa a la paga mensual, aquesta es compon de salari base, pagaments per hores extraordinàries realitzades a l'octubre, complements salarials i altres pagaments extraordinaris. D'altra banda, l'enquesta indica el sou net, els pagaments en concepte d'IRPF (retencions a compte) i de Seguretat Social fets pel treballador, els ingressos extraordinaris percebuts i, finalment, el Salari Brut Anual (que inclou tots els anteriors conceptes).

Pel que fa a la informació relativa a la retribució dels empleats públics, les dades inclouen el sou base, complements (destinació, antiguitat) i pagues extraordinàries que es publiquen en els pressupostos. A més, s'ha disposat de la informació referent als complements específics de cada individu. A partir d'aquestes xifres s'ha calculat, per a completar la base de dades, les corresponents cotitzacions socials (a càrrec del treballador). No es calcularen les retencions a compte per IRPF, ja que no es disposava d'informació sobre la situació particular, en aquest punt, de cada individu.

Les mesures del salari per hora

El *Salari Anual Equivalent* (SAE) s'ha calculat de la forma següent:

$$1) \text{ Període de treball } < 1 \text{ any: } \frac{\text{Salari Brut Anual}}{\left(\frac{\text{Dies Treballats}}{30,4} + \text{Mesos Treballats} \right) \cdot \frac{1}{12}}$$

$$2) \text{ Període de treball igual a 1 any: Salari Brut EES-95}$$

Conegut el SAE, el Salari Hora s'ha calculat de dues maneres:

$$1) \text{ Salari-Hora segons } \textit{Jornada Anual Pactada} \text{ (variable } \textit{Sae_janu} \text{)}: \frac{\text{SAE}}{\text{JAP}}, \text{ JAP} = \text{Jornada Anual Pactada (en hores)}$$

$$2) \text{ Salari-Hora segons } \textit{Jornada Anual Estimada} \text{ (variable } \textit{Sae_jest} \text{)}: \frac{\text{SAE}}{\text{JSO} \cdot 44,5}, \text{ JSO} = \text{Jornada Setmanal Octubre (en hores)}$$

Pel que fa a la xifra 44,5, aquest és el nombre anyal de setmanes efectivament treballades. La seva justificació és que el nombre d'hores setmanal (mediana i moda) és de 40 (les percentil·les 25 i 75% tenen associades 40 hores). A més, la jornada anual pactada dividida per 40 dona 44,5 com a mediana i moda (les percentil·les 25 i 75% són -3% i +3%, respectivament, del valor 44,5).

La comparació entre les variables relatives al salari hora s'ha fet definint, d'una banda, la variable *dif* que és la diferència en valor absolut entre *sae_janu* i *sae_jest* i, de l'altra, s'ha calculat la diferència percentual entre ambdues estimacions (*pr_anues*) com:

$$pr_anues = \frac{(sae_janu) - (sae_jest)}{sae_janu} \cdot 100$$

Respecte a la mostra original refosa de la EES-95 han estat eliminades les observacions següents:

- 1) Les que la diferència percentual (variable *pr_anues*) és major del 35%, xifra que millor redueix la incidència d'aquest criteri en determinats sectors i, al mateix temps descarta discrepàncies de les dades individuals que són inacceptables, o bé les que,
- 2) La diferència absoluta (variable *dif*) és major de 3.500 ptes.

L'aplicació d'aquests criteris ha suposat que dels 21.158 casos amb que compta la mostra refosa de l'EES-95, n'hagin estat acceptats 20.970 els quals representen 748.760 treballadors, dades totes elles que s'exposaven a l'anterior Taula 1.1. Sobre aquesta xifra cal afegir els 38.451 empleats de l'Administració Pública representats per una mostra particular de 2.526 observacions. En total, doncs, s'ha treballat amb una mostra ponderada de 23.486 observacions que aporta informació sobre 787.211 assalariats. Això és, poc més de la meitat dels treballadors assalariats a Catalunya el 1995.

1.2.3. Categories utilitzades.

La població assalariada ha estat aplegada per sectors d'activitat d'acord amb els criteris de la Comptabilitat Regional d'Espanya, base 1995 (CRE-95). Aquesta agrupa les activitats econòmiques en 22 sectors (inclòs el primari i les administracions públiques). Atès que, d'una banda, l'EES-95 no recull informació del sector primari i que, de l'altra, alguns sectors tenien molt pocs assalariats, fet que suposava la seva exclusió degut el compliment de la condició de confidencialitat estadística, l'anàlisi duta a terme s'ha hagut de fer aplegant les observacions en 19 sectors. La correspondència entre aquests i les activitats considerades a la CNAE-93 es mostra a la Taula 1.2.

TAULA 1.2. Correspondència entre sectors		
Sector Econòmic	Activitats que comprèn	Equivalència CNAE-93
1	Extractives i altres minerals no metàl·lics*	14, 26
2	Aliments, begudes i tabac	15-16
3	Tèxtil i confecció, Cuir i calçat	17-19
4	Paper i arts gràfiques	21-22
5	Química, Petroli i Combustibles*	23, 24
6	Cautxú i plàstics	25
7	Metal·lúrgia	27-28
8	Maquinària i equip mecànic	29
9	Maquinària i material elèctric	30-33
10	Material de transport	34-35
11	Altres indústries	20, 36-37
12	Producció i distribució de llum, gas i aigua	40-41
13	Construcció	45
14	Comerç i reparacions	50-52
15	Hostaleria	55
16	Transport i comunicacions	60-64
17	Intermediació financera i assegurances	65-67
18	Altres serveis	70-74
19	Administració Pública	80, 90

* Dos sectors que han estat agrupats en un de sol.

També al llarg del text s'ha classificat la informació del salari per hora d'acord amb la categoria laboral dels treballadors, així com segons la titulació acadèmica assolida. De fet, creuant aquestes variables s'ha obtingut una part fonamental dels resultats de la present recerca. No obstant, sigui per raons operatives, sigui per necessitats d'harmonització de la informació estadística, la nomenclatura de les estadístiques oficials han estat simplificada. Així, les múltiples categories que figuren a la Classificació Nacional d'Ocupacions de 1994 (CNO-94) han estat agrupades en les 8 grans categories d'ocupació que presenta la Taula 1.3. En el cas dels nombrosos Grups d'Estudis, s'ha procedit a la seva agrupació en els 8 grans col·lectius que mostra la Taula 1.4.

En els paràgrafs i les figures dels propers capítols, s'ha emprat sempre les noves categories exposades en les tres taules suara esmentades.

TAULA 1.3. Correspondències entre categories d'ocupació		
Categories d'ocupació	Grups principals	Subgrups principal
Direcció i gerència	A, B, C	10-17
Ocupacions associades a titulacions universitàries superiors	D	19-25
Ocupacions associades a titulacions universitàries de grau mig	E	26-29
Tècnics	F	30-35
Empleats administratius	G	39-46
Treballadors qualificats del sector serveis	H, J, K	50-55
Treballadors qualificats de la indústria i la construcció	L, M, N, P, Q, R	60-86
Treballadors no qualificats	S, T	90-98

TAULA 1.4. Correspondències entre categories de titulació		
TITULACIÓ	GRUP	CODIS
Sense estudis o amb estudis primaris incomplets	I	00-05
Educació primària completa	II	10-13
EGB completa o equivalent en educació secundària	III	20-26
Batxillerat	IV	30-35
Formació professional de grau mig o equivalent	V	40-54
Formació professional de grau superior o equivalent	VI	60-66
Diplomats universitaris o equivalents	VII	70-77
Llicenciats, enginyers superiors, doctors i postgraus	VIII-IX	80-88, 90-93

1.3. Estudis sobre desigualtat a Espanya.

Arran de l'augment de les diferències salarials observades durant els anys 80 en els països desenvolupats, circumstància convencionalment atribuïda a l'impacte desfavorable dels canvis tecnològics i la creixent obertura de les economies al comerç internacional sobre els treballadors menys qualificats (*Katz i Autor, 1999; Schroeder, 2001*), molts han estat els estudis que han intentat mesurar amb precisió aquesta desigualtat salarial, tot investigant-ne les seves causes concretes. Pel que fa el cas espanyol, es compta amb un notori volum de recerques en aquesta línia. Els següents paràgrafs són un intent de resum dels seus principals resultats.

El fet que els mercats laborals estiguin molt lluny del model perfectament competitiu i la pròpia naturalesa de la mercaderia força de treball (existeix un contracte, però el treball en sí mateix ni es compra ni es ven) són arguments bàsics a l'hora d'explicar les diferències salarials persistents entre treballadors de qualificació semblant. Així, alguns

sectors paguen sistemàticament salaris més alts que d'altres.² També, hi ha diferències retributives entre empreses que pertanyen a un mateix sector i que, en principi, competeixen per un mateix mercat. En aquest punt, com és sabut, les grans empreses acostumen a pagar salaris més alts, de manera que emergeixen diferències salarials entre treballadors d'una mateixa categoria. Tot plegat, finalment, es combina amb factors com la història particular de cada empresa, la força i orientació sindical dels seus assalariats en la negociació col·lectiva, així com el seu abast geogràfic de vigència, etc. per donar lloc a un enorme ventall de salaris, estudiis des de la perspectiva que es prefereixi.

Per a conèixer l'evolució de les diferències salarials segons la categoria professional dels treballadors a temps complet del sector privat, els estudis duts a terme a Espanya han comptat amb dues fonts principals: l'Enquesta de Salaris que proporciona informació fins a l'any 1988 i l'Enquesta de Distribució Salarial referida als anys 1988 i 1992. En ambdues, la desagregació per categories d'ocupació, definides segons els grups de cotització a la Seguretat Social, era semblant: la primera enquesta dividia els treballadors en 12 categories, mentre que la segona en considerava 11. A la Taula 1.5 es presenten dos indicadors sobre diferències salarials, deixant de banda la categoria de «treballadors menors de 18 anys». El primer indicador és el quocient entre el salari mitjà del treballador de la categoria professional més ben pagada (*enginyers i llicenciats*) i la pitjor (*peons*). El segon indicador, el coeficient de variació, es construeix amb els salaris de totes les categories considerades i és igual al quocient entre la desviació estàndard i la mitjana aritmètica del salari mitjà de les diverses categories. En termes bruts, les diferències salarials creixen, segons ambdós indicadors, de forma persistent (*Roca, 1991, Albarracín y Artola, 1990*). La taula també inclou estimacions sobre l'evolució de les diferències salarials netes.³ Atesa la progressivitat del sistema fiscal, les desigualtats salarials netes no són tan grans com les brutes. Si bé s'observa que la diferència entre els salaris nets va créixer entre 1980 i 1992, en conjunt la distància sempre fou força modesta.

Taula 1.5. Indicadors de diferències salarials entre categories professionals
(relació entre categories superior i inferior)

Anys	Salari Brut		Salari Net			
	ES	EDS	(a)		(b)	
			ES	EDS	ES	EDS
1980	3,1		2,9		2,8	
1981	3,4		3,2		3,0	
1982	3,6		3,3		3,1	
1983	3,5		3,2		3,0	
1984	3,5		3,2		3,0	
1985	3,5		3,2		2,9	
1986	3,6		3,1		3,0	
1987	3,7		3,2		3,0	
1988	3,7	3,7	3,1	3,1	3,0	3,0
1992		3,8		3,3		3,2

² Si bé aquest fenomen no té una explicació senzilla, un cop establerta una determinada prima salarial, aquesta tendeix a persistir incidint, d'alguna manera, en els preus relatius dels diferents productes. En aquest punt, però, no sembla massa sòlid afirmar que "els sectors que presenten uns majors nivells de productivitat són precisament els que tendeixen a remunerar la seva força de treball per damunt del que teòricament li correspon d'acord la seva qualificació" (*Álvarez Aledo et al., 1996, p. 248*). En efecte, la productivitat d'un sector es defineix com el valor afegit (on hi destaca la porció corresponent als salaris) per treballador, de forma que percebre una major retribució augmenta, per definició, el grau de productivitat del sector en qüestió respecte un altre que pagui salaris més baixos. D'aquesta manera, fer comparacions intersectorials de salaris relatius apel·lant a la productivitat diferencial és, ben mirat, un argument circular.

³ Això és, una vegada descomptades les cotitzacions socials a càrrec del treballador i pagat l'impost sobre la renda (i afegits, donat el cas, els ajuts de protecció familiar).

Coefficient de variació del conjunt de categories (valors no ponderats i en %)

Anys	Salari Brut		Salari Net			
	ES	EDS	(a)		(b)	
			ES	EDS	ES	EDS
1980	36,7		34,4		32,7	
1981	37,2		35,2		33,5	
1982	38,7		36,0		34,2	
1983	38,2		35,7		34,0	
1984	38,4		35,3		33,6	
1985	39,6		35,2		33,6	
1986	39,9		35,9		34,4	
1987	40,3		36,3		34,8	
1988	40,4	40,5	35,2	35,3	33,6	33,8
1992		42,4		37,6		37,0

(a) Treballador solter sense fills i amb el salari mitjà de la seva categoria com a únic ingrés.

(b) Treballador casat amb 2 fills i amb el salari mitjà de la seva categoria com a únic ingrés familiar.

ES = Enquesta de Salaris, EDS = Enquesta de Distribució Salarial

Font: Roca i González, 1998

Calculades les mitjanes dels salaris per sector econòmic pel període dels anys 80 i la primera meitat dels 90, s'obtingueren les dades de la Taula 1.6. Com s'hi observa, les diferències intersectorials no presenten una tendència clara. Tot i els problemes de fiabilitat de les dades de principis dels vuitanta, es pot concloure que, durant el període 1981-88, les diferències es mantingueren pràcticament constants. En efecte, l'any 88 les diferències eren molt lleugerament superiors a les de 1981, però el valor màxim d'aquests anys és el corresponent a 1982-83. En el període 1989-95 s'apunta una certa tendència creixent, encara que molt moderada. Per a 1988-92, els resultats referits a la indústria manufacturera i obtinguts amb dades de l'Enquesta de Distribució Salarial (*Álvarez Aledo et al., 1996*), assenyalen un intents augment de les diferències entre els sectors. Un altre estudi (*Ayala et al., 1995*) dut a terme explotant l'Enquesta Industrial conclou que tots els indicadors de diferències interindustrials augmentaren en el període 1980-90, tant a la primera com a la segona meitat de la dècada.

Les diferències intersectorials observades no s'expliquen només per diferències a l'estructura de qualificacions o en els nivells d'estudis requerits. Així, s'ha demostrat (*Álvarez Aledo et al., 1996*) una gran estabilitat de la jerarquia salarial a la indústria manufacturera entre 1988 i 1992 existint, a més, diferències significatives en les retribucions mitjanes dels diversos sectors. En aquest punt, els autors esmentats elaboren un índex d'avantatge salarial⁴, obtenint un rang de distribució que va, per a l'any 92, des d'un avantatge del 21% ("construcció de màquines d'oficina i ordinadors, inclosa la instal·lació") a un desavantatge del 47% ("indústries del calçat i vestit i altres confeccions tèxtils" i "indústries de la fusta, suro i mobles de fusta") (*Álvarez Aledo et al., 1996: 246-247*).

⁴ L'índex s'obté comparant el guany mitjà observat en el sector amb el que resultaria si, donada la seva estructura per categories, els treballadors de cadascuna d'aquestes rebessin el mateix que el que es cobra de mitjana en cada categoria a tota la indústria manufacturera.

Taula 1.6. Indicadors de desigualtat intersectorial

Any	Coefficient de Variació 8 sectors	Màxim/ Mínim 8 sectors	Coefficient de Variació, 21 sectors	Coefficient de Variació, 45 sectors	Màxim/ Mínim 45 sectors
1981	23,9	1,86	22,0		
1982	25,1	1,98	23,4		
1983	25,1	1,95	23,6		
1984	24,0	1,92	22,4		
1985	24,1	1,87	22,7		
1986	23,6	1,83	22,8		
1987	23,6	1,87	22,6		
1988	24,3	1,95	22,9		
1989	27,4	2,12		27,1	3,14
1990	27,5	2,13		26,9	3,09
1991	27,4	2,14		27,0	3,14
1992	27,7	2,17		27,4	3,17
1993	27,6	2,18		28,0	3,22
1994	28,2	2,20		28,5	3,42
1995	28,5	2,25		28,6	3,38

Font: Roca i González, 1998 a partir de INE (varis anys): *Encuesta de Salarios*. La variable utilitzada és el salari mensual total incloent pagaments ordinaris y tota mena de pagaments extraordinaris. El 1989 hi ha un canvi de metodologia.

Com era d'esperar, les diferències per titulació són destacades, com apareix a la Taula 1.7. Cal advertir, però, que l'estructura d'edats explica el fet que els treballadors sense estudis guanyin més que els titulats d'EGB: l'edat mitjana dels primers és superior a la dels segons, com també ho és l'antiguitat mitjana a l'empresa.

Taula 1.7. Salaris segons Nivells d'Estudis (1995)

Variables	Salari Anual	Índex	Salari/hora	Índex
I: Sense estudis i educació primària	2461.6	88.3	1400.0	87.7
II: Educació primària completa	2365.0	84.8	1337.0	83.8
III: EGB	2099.6	75.3	1191.0	74.6
IV: Batxillerat	3305.3	118.5	1912.0	119.8
V: FP1 grau mitjà	2688.0	96.4	1535.0	96.2
VI: FP2 grau superior	3059.2	109.7	1762.0	110.4
VII: Diplomats superiors o equivalent	4320.7	154.9	2496.0	156.4
VIII: Llicenciats, enginyers superiors, doctors	5494.1	197.0	3193.0	200.1
Mitjana	2789.2	100.0	1596.0	100.0

Font: INE(1997): *Encuesta de Estructura Salarial*, 1995.

Pel que fa a les diferències salarials entre sexes, les desigualtats observades són importants. Hi ha autors que proposen estimar la possible presència de discriminació a partir del següent exercici: donats els salaris individuals d'una mostra important d'assalariats dels quals hom en coneix diversos trets, es tracta d'estimar una equació de salaris a partir de les característiques considerades més significatives. Llavors, les diferències no explicades per aquests trets quantificarien la discriminació. Les investigacions d'aquest tipus fetes a Espanya (Castillo i Toharia, 1993; Hernández, 1995; De la Rica i Ugido, 1995; Moreno et al. 1996) han arribat a la conclusió general que la discriminació és, de fet, inferior a la desigualtat observada, tot i que no pot ser menyspreada: per a 1992 hom la xifra, per exemple, en un 13 % (Castillo i Toharia, 1993).

De tota manera, l'anterior definició de discriminació és massa restrictiva i no resol el problema de quines característiques són les que assegurin l'aïllament d'aquest factor (Moreno *et al.*, 1996: 64-65). El cas més obvi és el de la segregació ocupacional: si les dones estan sobrerrepresentades en els sectors pitjor pagats, no s'hauria de considerar aquest fet part de la discriminació?. La Taula 1.8 presenta diferents indicadors sobre desigualtats salarials entre homes i dones en termes de salari/any o mensual i de salari/hora procedents de diverses fonts estadístiques.

Taula 1.8. Salari mitjà de les dones com a percentatge del salari mitjà dels homes

Enquesta de Distribució Salarial (dades anyals)		
1988	73,9	
1992	72,7	
Enquesta de Salaris (IV trimestre de cada any)		
	Mensual	Hora
1992	72	73,5
1993	71,9	73,5
1994	72,1	74,1
1995	73,1	75,7
1996	73,2	74,9
1997	74,3	75,9
Enquesta d'Estructura Salarial		
	Anual	Hora
1995	67,2	69,3

Les dades indiquen que las dones guanyen entre un 25 y un 33 % menys que els homes. De tota manera, aquestes fonts no inclouen els empleats de les Administracions Públiques, cosa que faria variar a l'alça els resultats. Feta aquesta puntualització, la desigualtat salarial entre homes i dones es manté sigui quina sigui la variable considerada: grup professional, sector econòmic, nivell d'estudis o tipus de jornada i contracte (Vidal i Balcells, 1996; Alvarez Aledo *et al.*, 1996). Vegi's la següent Taula 1.9.

Taula 1.9. Salari anual mitjà de les dones en percentatge del salari mitjà dels homes el 1995 segons diferents variables

Variable	% salari dones/homes
Jornada a temps complet	71
Jornada a temps parcial	71
Contracte indefinit	68
Contracte temporal	63
Contracte d'aprenentatge	98

Rang de variació segons diferents variables

Variable	N. Grups	Màxima diferència	Grup	Mínima diferència	Grup
Branca d'Activitat	22 sectors	58	Alimentació, Begudes i Tabac	93	Construcció
Ocupacions	15 ocupacions	61	Treballadors no qualificats en serveis	104	Treballadors qualificats a la construcció
Nivell d'Estudis	8 nivells	57	Diplomats	68	EGB
Edat	10 grups	64	60 i més anys	89	Menors de 20 anys
Antiguitat	9 grups	69	11 a 15 i 16 a 20 anys	86	Més de 30 anys
Mida establiment	5 grups	64	Mida major (més de 200)	72,5	Mida mínima (10 a 19 persones)

Font: Elaboració pròpia a partir de INE (1997): *Encuesta de Estructura Salarial, 1995*

A totes les branques d'activitat hi ha diferències desfavorables a les dones, encara que la seva magnitud resulta molt diferent segons el sector. També s'observa el mateix si hom es fixa en les desigualtats per categories d'ocupació, així com en les diferències per nivell d'estudis i mida de l'empresa. En general, amb l'edat creix la desigualtat salarial. També amb el tipus de contracte i de jornada, amb l'única excepció dels contractes d'aprenentatge on la baixa retribució no distingeix entre els sexes.

Les dones es concentren més en treballs amb contracte temporal que, de mitjana, perceben retribucions més baixes que els assalariats amb contracte indefinit (un 59,4% d'aquests segons, d'acord amb les dades de l'Enquesta de Distribució Salarial de 1992). Les dones també són majoritàries, a més, en els treballs a temps parcial, amb un salari/hora que, de mitjana, és un 64,2% del salari dels treballadors a temps complet, segons les dades de l'Enquesta d'Estructura Salarial de 1995.

L'anàlisi de la distribució individual de salaris tant pot referir-se al salari/hora com al salari anual. La primera d'aquestes perspectives és, precisament, la que es desenvolupa en la present obra. Pel que fa a la segona perspectiva, les desigualtats no només depenen de quant es cobra per dia o mes, sinó també de la major o menor continuïtat de la relació laboral durant l'any. Aquesta anàlisi pot fer-se des de dues fonts principals: l'Enquesta de Pressupostos Familiars (EPF) i les dades fiscals.

Les EPF dels anys 1980/81 i 1990/91 (fetes emprant metodologies semblants) pateixen la limitació de la qualitat de les dades. En efecte, com succeeix en qualsevol enquesta d'ingressos hi ha problemes d'infradeclaració, tot i que en el cas dels ingressos salarials són molt menys importants que en el cas d'altres tipus d'ingressos.⁵

Els resultats principals de distribució salarial sobre la base de l'EPF (on els salaris no inclouen les cotitzacions socials i els impostos directes) indiquen que entre 1980/81 i

⁵ Ayala et al (1995) estimen entre un 10% i un 15% la infravaloració els anys 1980 i 90, respectivament, en relació a les dades de la Comptabilitat Nacional (p.58). A més, segons estudis de les dades fiscals referides als primers noranta, les estimacions de la CN estarien infrastimades en, aproximadament, un 5% (Melis, 1995: 23)

1990/91 res canvià, com indica la Taula 1.10. Quan es calculà la desigualtat referida únicament als assalariats que aporten el gruix dels ingressos familiars, s'obtingueren valors menors dels exposats (*Álvarez Aledo et al. (1996: 299)*). Per la seva banda, l'índex de Gini reflectia una lleugera disminució de la desigualtat, tot i que això no afectà el grup dels treballadors pitjor pagats.

Taula 1.10. Distribució de les rendes salarials per decils

Decils de perceptors	1980 / 81			1990 / 91		
	Renda mitjana	% del total	% acumulat	Renda mitjana	% del total	% acumulat
Primera	71.490	1,4	1,4	164.706	1,4	1,4
Segona	185.233	3,8	5,2	453.893	3,9	5,3
Tercera	280.559	5,7	10,9	642.153	5,5	10,8
Quarta	350.978	7,1	18,0	828.255	7,1	17,9
Cinquena	414.650	8,4	26,4	990.414	8,5	26,4
Sisena	479.951	9,8	36,2	1.150.432	9,9	36,3
Setena	551.675	11,2	47,4	1.289.212	11,1	47,4
Vuitena	638.679	13,0	60,4	1.506.214	13,0	60,4
Novena	760.656	15,5	75,9	1.793.615	15,5	75,9
Desena	1.185.542	24,1	100	2.780.020	24,0	100
Total	491.683	100		1.159.992	100	
Índex de Gini	0,34231			0,34115		

Font: Álvarez Aledo et al. (1996: Taula V-3)

La major igualtat entre els treballadors estables (o, com a mínim el no augment de la desigualtat) pot ser explicat, ni que sigui en part, per dos factors. El primer, el gran creixement del pes relatiu de l'ocupació a les Administracions Públiques els anys vuitanta, àmbit on la disparitat salarial és menor que en el sector privat. Pel que fa el segon, l'efecte del sistema fiscal atesa la major progressivitat del IRPF durant els anys considerats.

Per la seva part, l'explotació de les dades fiscals aporta una certa informació sobre l'evolució de la desigualtat salarial (en termes bruts). Malauradament, però, l'única dada disponible, la referida al període 1986-90, tracta dels declarants integrats en unitats familiars d'un únic perceptor de rendes salarials (*Melis i Díaz, 1993*). Així, doncs, s'exclouen els assalariats de famílies amb més d'un assalariat i, sobre tot, els treballadors que no tenen l'obligació i/o no fan la declaració de renda. La desigualtat en el col·lectiu suara esmentat, que cal interpretar amb totes les cauteles indicades, era major el 1990 que el 1986.⁶

Més interessant és l'explotació del cens tributari de retencions a compte que efectuen els assalariats com avançament de les seves contribucions a l'IRPF, d'acord les declaracions anuals de les empreses.⁷ L'Institut d'Estudis Fiscals ha treballat aquestes dades per als anys 1989, 1992, 1993 i 1994 (*Melis i Díaz, 1993; IEF-Agència Tributària, varis anys*) obtenint els resultats presents a la Taula 1.11. D'aquests cal destacar:

- 1) L'enorme –i creixent– proporció de treballadors que apareixen amb uns ingressos anuals inferiors al salari mínim interprofessional: més de la quarta part dels treballadors contractats legalment. En concret: el 27,1% el 1992, el 27,4% el 1992 i el 28,7% el 1994. Quins treballadors corresponen a aquesta categoria? Si bé en

⁶ L'índex de Gini corresponent s'ha estimat en 0,304 (1986); 0,313 (1987); 0,303 (1988); 0,311 (1989); 0,321 (1990) (*Melis i Díaz, 1993: 166*)

⁷ Empreses de l'anomenat territori fiscal comú, que exclou Navarra i Euskadi.

alguns casos es tracta d'assalariats que abandonaren la seva vida laboral abans d'acabar l'any o si varen incorporar una vegada estava aquest ja avançat, la immensa majoria d'aquests treballadors, però, ho eren a temps parcial o, també, amb contractes temporals o, fins i tot, que només treballaren alguns mesos l'any.

Taula 1.11. Mesures de desigualtat individual de salaris bruts anuals

Any	Índex de Gini	Relació entre els salaris del 10% de treballadors amb majors ingressos i el 10% d'ingressos menors
1989	0,439	50,8
1992	0,451	58,4
1993	0,458	68,8
1994	0,460	69,8
1995	0,464	75,5

Nota: No inclou Navarra i el País Basc.

Font: Melis i Díaz (1993), IEF-Agència Tributària, varis anys

2) Les dades indiquen un augment de la desigualtat en els primers anys 90. No obstant, la font no permet aclarir si aquest augment es degut a la influència de presumptes canvis en el temps de treball, o si també reflecteix una major desigualtat salarial.

3) Les dones pateixen més precarietat laboral i tenen salaris més baixos que els homes. Així, el 1995 la proporció de treballadors amb ingressos anuals inferiors al salari mínim anyal fou del 37,8 % mentre que, en el cas dels homes, fou del 24,4 %. Els índexs de Gini varen ser del 0,473 (dones) i 0,451 (homes).

Un altre estudi (Melis, 1996) conté informació quantitativa exhaustiva sobre la distribució del total de massa salarial que declararen haver percebut 10,9 milions d'individus durant l'any 92. Es tracta de dades procedents de l'«*Estadística de empleo, salarios y pensiones de fuentes tributarias de 1992*» la qual es nodrí de les declaracions de retencions a compte de les rendes del treball. Aquesta font té indubtables avantatges, així com greus limitacions. En efecte, d'una banda, inclou tots els assalariats al marge de la mida de la empresa o institució on treballa però, de l'altra, no acompanya la dada salarial dels trets socials i laborals del perceptor, així com tampoc discrimina entre els salaris corresponents a un any normal d'activitat i aquells associats a contractes de durada inferior a l'any. Aquesta darrera circumstància és la que explica l'obtenció d'una distribució bimodal dels salaris, amb una concentració d'individus a la banda més baixa. Això és, treballadors que han treballar només una part de l'any (sigui per nova incorporació, jubilació, etc.). D'entre tots els seus resultats, els que més mereixen ser destacats són els dos següents:

- 1) Atès que el nombre de percepcions fou de 12,8 milions l'any 1992, resulta que de mitjana un de cada sis assalariats va percebre ingressos salarials de dues entitats. Val a dir que la pluralitat de percepcions es concentra en els valors propers al salari anual mínim interprofessional (en aquest cas, un de cada quatre), fet que suggereix l'existència de contractes inferiors a l'any, així com en els nivells salarials més alts (un de cada tres) reflectint aquí situacions de pluriocupació.
- 2) Un 27,1% dels treballadors declara un volum anual d'ingressos salarials inferior al salari anual mínim interprofessional, representant fins a un 5% del total de la massa salarial.

Un altre tipus d'investigació diferent, encara que complementària de les fins ara comentades (CEEFT (1996), no parla de retribucions salarials, però fa una completa anàlisi de les modificacions esdevingudes en l'estructura d'ocupacions dels sectors productius espanyols des de principis dels anys setanta fins la meitat dels noranta. D'aquesta manera, es posa de manifest la terciarització de l'economia i de les empreses en particular, així com els canvis en l'estructura de les titulacions dels treballadors dels sectors econòmics entre 1982 i 1991. En aquest darrer punt, destaca l'augment del nivell en els sectors del Petrol i productes energètics, el Manufacturer, la Construcció i l'Hostaleria. D'altra banda, també es descriu la distribució de l'ocupació sectorial per sexes. Si bé, el 1991, el 32% del total d'ocupats eren dones (amb un increment de 4 punts percentuals respecte 1982), hi havia grans diferències entre sectors. Només en el cas dels Serveis no destinats a la venda, l'ocupació femenina era majoritària (el 57%). A continuació, seguien els Serveis destinats a la venda (46,8%), la Recuperació, reparació i comerç (el 40%) i l'Hostaleria (el 39,3%). Per contra, en el sector Construcció les dones només representaven el 3,5% de l'ocupació sectorial, seguit del sector del Petrol i productes energètics amb un 6,5% i del sector dels Transports i les comunicacions (el 11,8%). Aquestes xifres eren inferiors, pels 10 sectors considerats, a les mitjanes de la UE-12 (amb un 40% d'ocupació femenina global) (CEEFT, 1996: 201-4). Dins aquesta mateixa anàlisi, els autors de l'estudi passen a valorar el fenomen de la segregació ocupacional per sexes, observant que sectors com la Construcció, l'Extracció de minerals, la Transformació de productes metàl·lics, l'Energia i el del Transports i comunicacions, presenten una estructura més desequilibrada que la mitjana de l'economia, mentre que la proporció homes/dones és més semblant al sector serveis (excepte Transport i comunicacions), el tèxtil i calçat, la producció d'aliments, begudes i tabac, etc. La situació, segons s'indica, s'ha mantingut sense variacions significatives entre 1977 i 1992 (CEEFT, 1996: 214-8)

1.4. Principals resultats.

Sense perjudici de l'exposició detallada, en els propers capítols, dels resultats de la recerca duta a terme, els següents punts contenen, d'una forma telegràfica, els principals resultats.

- 1) L'índex de Gini, el més habitual dels indicadors globals de desigualtat, referit a les retribucions salarials, ha pujat lleugerament des de mitjans anys 90 fins el 2000. Un fet que reflecteix un augment de la desigualtat salarial.
- 2) La desigualtat salarial global és menor a Catalunya que en el conjunt de l'Estat espanyol. Els valors catalans s'acosten als típics de l'Europa central (Luxemburg, França, Àustria, Bèlgica i Alemanya) però són clarament superiors als dels països nòrdics. Amb major desigualtat salarial que Catalunya destaquen Gran Bretanya, Portugal i Grècia.
- 3) Els salaris a l'Administració pública són menys desiguals que en el sector privat.
- 4) Un factor important en el moment d'explicar la desigualtat salarial és el sector econòmic on es treballa i la mida de l'empresa.
- 5) El segon factor destacat de desigualtat és el sexe. La retribució mitjana de les dones està clarament per sota dels homes.
- 6) Finalment, els trets personals com l'antiguitat, la categoria ocupacional i el nivell d'estudis són el tercer element explicatiu de desigualtat.

2. LA DESIGUALTAT SALARIAL L'ANY 1995

Un cop harmonitzades i filtrades les dades, d'acord amb els procediments explicats en el capítol anterior, es va procedir, en primera instància, al càlcul dels indicadors quantitatius habitualment emprats en la valoració sintètica del grau de desigualtat (corbes de Lorenz i índex de Gini, així com els coeficients de dispersió salarial, de Theil i d'Atkinson). Acte seguit, es van creuar els valors salarials i els trets sociolaborals dels treballadors, representant gràficament els comportaments obtinguts. S'obtingué, així, una important quantitat de resultats analítics, els quals s'exposen, de forma ordenada i sistemàtica, al llarg del present capítol.

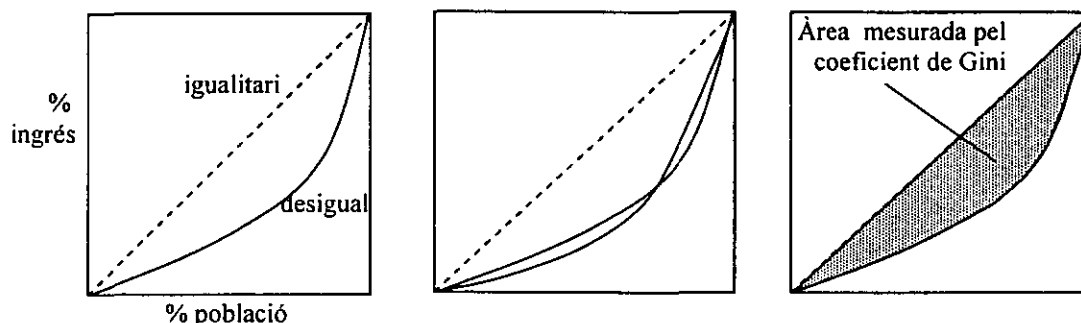
2.1. La desigualtat global.

La desigualtat en els ingressos dels individus es pot mesurar amb molts indicadors diferents. D'entre aquests, cal distingir els que són merament descriptius dels que tenen un caràcter normatiu.

Per a descriure la desigualtat s'ha emprat, tradicionalment, la corba de Lorenz la qual permet representar de forma senzilla i comprensible la desigualtat en els ingressos d'una població. Associat a aquesta corba, es pot definir el coeficient de Gini com una primera mesura descriptiva de desigualtat.

La corba de Lorenz s'obté en representar els grups de població ordenats de més pobres a més rics a l'eix horitzontal i els ingressos acumulats de cada grup de població a l'eix vertical, totes dues magnituds expressades com a percentatge. El gràfic resultant és un quadrat i una línia que surt de l'extrem inferior esquerre (el 0 % de la població té el 0 % dels ingressos) i arriba a l'extrem superior dret (el 100% de la població té el 100% dels ingressos). Aquesta línia expressa quina proporció de l'ingrés total té un determinat percentatge de la població situada per sota el nivell en qüestió. Si els ingressos es distribuïssin de forma igualitària, aquesta línia seria la diagonal, ja que cada percentatge de la població tindria exactament el mateix percentatge d'ingressos. Si hi ha desigualtat, aquesta línia aleshores esdevé una corba que sempre està situada per sota de la diagonal i amb un pendent que va augmentant progressivament. La raó és que a mesura que s'entra en la part més rica de la població, la seva participació en l'ingrés és proporcionalment major. En termes gràfics, una distribució no igualitària és, per tant, una línia convexa (que fa panxa) per sota de la bisectriu, tal com il·lustren els tres diagrames de la Figura 2.1. Quan més panxa faci, més desigualtat hi ha.

Figura 2.1 Representació gràfica de les corbes de Lorenz i del coeficient de Gini

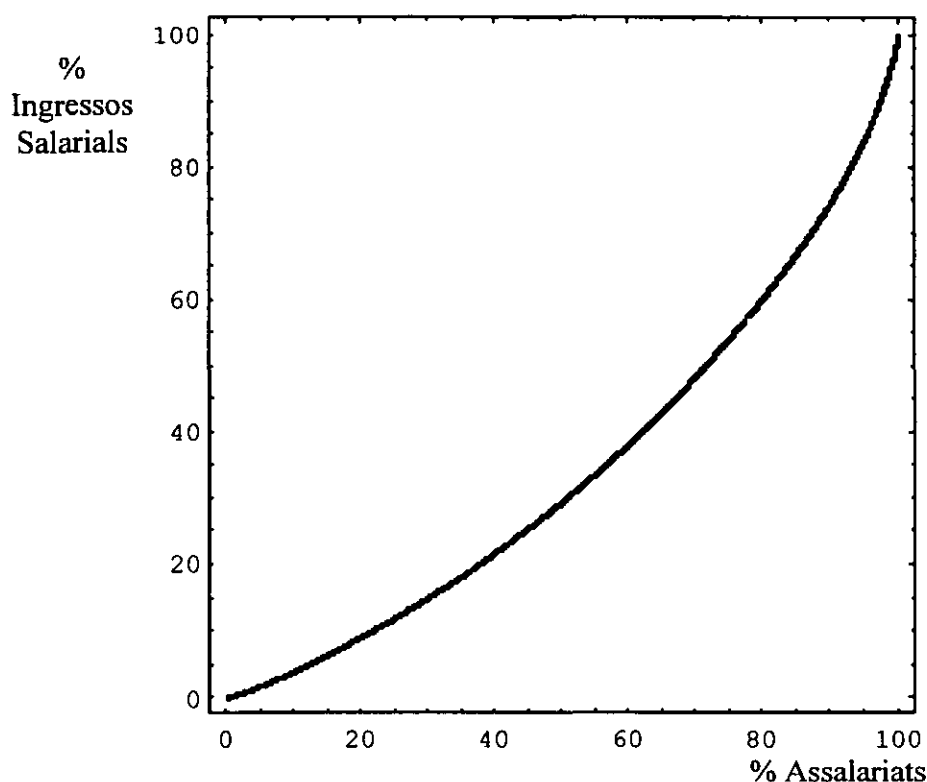


La corba de Lorenz permet comparar fàcilment si una distribució és més igualitària que una altra. Donades dues corbes de distribució, la que està per sobre en tots els punts, és més igualitària que la que està per sota. Però pot passar molt fàcilment que les dues corbes es tallin. En aquest cas, hom ja no està en condicions de dir quina distribució és més o menys desigual, tal com es mostra en el diagrama central de la Figura 2.1.

Per a tal de resoldre els possibles problemes d'interpretació derivats de la corba de Lorenz, una solució és mesurar l'àrea que hi ha entre la corba i la bisectriu (àrea ombrejada del diagrama dret de la Figura 1). Quan més gran és aquesta àrea, major és la desigualtat. El coeficient de Gini dóna la mesura d'aquesta àrea multiplicada per 2 i, per tant, pot prendre valors entre 0 i 1. Un valor 0 significa una distribució completament igualitària, mentre que un valor de 1 significa que hi ha la màxima desigualtat possible, ja que tot l'ingrés és en mans d'una sola persona.

En el cas dels salaris de l'economia catalana l'any 1995, la corba de Lorenz és la que apareix a la Figura 2.2 i el valor del coeficient de Gini és de 0,308.

Figura 2.2 Corba de Lorenz dels salaris/hora a Catalunya el 1995



Aquests indicadors tradicionals de desigualtat presenten un problema de indescomposabilitat additiva, que apareix quan es vol tractar d'explicar en quina mesura contribueixen els diferents factors a la desigualtat total (*Sen, 1973; Lambert, 1993*).

Per evitar aquest escull es poden emprar altres indicadors descriptius, com la variança dels logaritmes, el coeficient de variació al quadrat o l'índex de Theil. Tots ells són mesures de dispersió de la mostra que compleixen amb la propietat de la descomposabilitat

additiva i que en ser calculats habitualment en els estudis sobre distribució permeten fer comparacions.⁸

Tot i així, copsar quina desigualtat hi ha darrera de, per exemple, un índex de Gini de 0,3, és difícil i poc visual. Per això també s'usen altres indicadors com el quocient de decils, que ens diu quantes vegades és més gran l'ingrés d'un individu que ocupa la posició 90 en relació al que ocupa la posició 10, dins d'un grup de 100 individus ordenats del més pobre al més ric, i el percentatge de baixos salaris, que expressa quina proporció de treballadors té un salari igual o inferior a 2/3 del salari mitjà.

Alternativament als indicadors descriptius de desigualtat, hi ha indicadors normatius, és a dir, indicadors basats en una estructura de preferències socials que està estrictament definida i que presenta diverses propietats formals que són necessàries per a poder extreure conclusions normatives. Aquests índexs permeten dir si una distribució és millor o pitjor que una altra, d'acord amb les preferències socials establertes, mentre que els indicadors descriptius només diuen si hi ha més o menys igualtat, però no indiquen res de quina situació és preferible. D'entre ells destaca l'índex d'Atkinson⁹, que depèn d'un paràmetre anomenat el grau d'aversion a la desigualtat. Quan més gran és l'aversion a la desigualtat, més gran és l'índex, atès que les preferències socials donen més rellevància a la desigualtat.

A la Taula 2.1 es presenta el salari/hora mitjà, així com el valor de diversos índexs de desigualtat per als salaris del conjunt de l'economia catalana. S'han calculat aquells índexs que s'empren més habitualment a fi de poder procedir a comparacions.

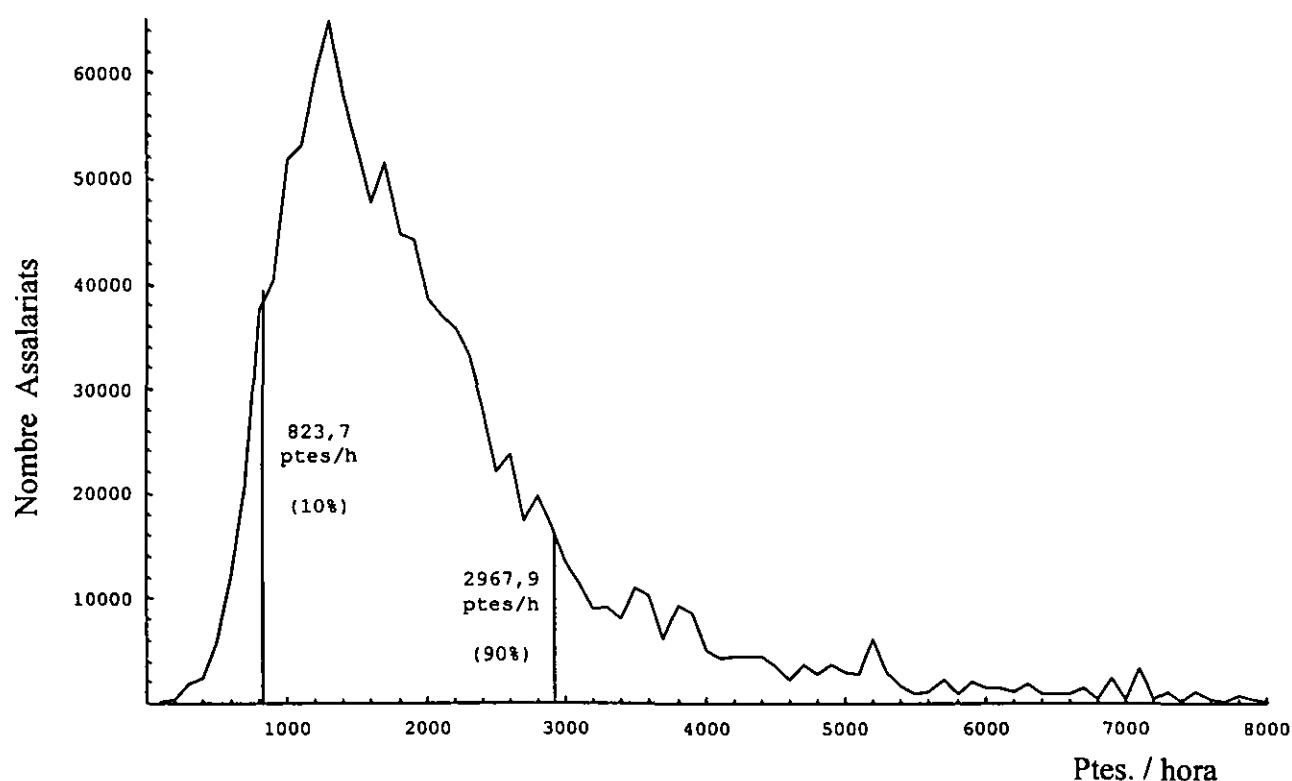
TAULA 2.1 Resultats globals							
Salari/hora mitjà	Coefficient de Gini	Dispersió salarial (D9/D1)	% Baixos Salaris	Índex de Theil	Índex d'Atkinson		
1775,24	0,308	3.603	34,12 %	Mesura relativa	Paràmetre 0,5	Paràmetre 1	Paràmetre 1,5
				0,0126	0,0781	0,1434	0,1997

La Figura 2.3 representa el nombre d'assalariats (eix vertical) per a cada nivell de salari percebut per hora, en intervals de 200 ptes/h. Es constata que un percentatge molt important dels assalariats, el 21,4% (168.470 individus) reben una retribució inferior a 1.000 ptes. l'hora, un valor clarament per sota el salari mitjà (1.775,2 ptes./hora). D'altra part, només un 9,72% de los treballadors considerats (76.519 persones) assoleix salaris superiors a les 3.000 ptes./hora. A la figura, s'ha establert el límit superior en 8.000 ptes/h. ja que només el 0,4 % dels assalariats de la mostra (3197 individus) superava aquesta quantitat. Finalment, a la figura també s'hi ha representat els punts de tall que deixen a un 10 % dels treballadors en els extrems, usats en el càlcul del coeficient de decils i que corresponen, respectivament, a un salari/hora de 823,65 ptes. i 2.967,85 ptes.

⁸ El coeficient de variació és el quocient entre l'error estàndard i la mitjana de la mostra. El coeficient de Theil és una transformació de la mesura de l'entropia i pren valors entre 0 i el logaritme del nombre d'individus. Quan més petit és, més igualtat indica. Per a fer-lo comparable, es calcula una mesura relativa i es divideix per log(n).

⁹ L'índex d'Atkinson pren valors entre 0, quan hi ha igualtat completa, i 1, quan hi ha la màxima desigualtat.

Figura 2.3 Distribució dels salaris/hora a Catalunya el 1995



La Taula 2.2 permet comparar alguns dels resultats obtinguts pels salaris a Catalunya, amb els homònims dels països de la Unió Europea.

TAULA 2.2 Dades sobre distribució salarial a la Unió Europea (any 1994)		
	Coefficient de Gini	Dispersió salarial (D9/D1)
Alemanya	0,296	2,32
Àustria	0,297	3,66
Bèlgica	0,296	2,25
CATALUNYA	0,308*	3,6* (3,22**)
Dinamarca	0,227	2,17
Espanya	0,340	4,6* (3,7**)
Finlàndia	...	2,38
França	0,290	3,28
Grècia	0,351	...
Holanda	0,247	2,60
Irlanda	0,357	...
Itàlia	0,314	2,80
Luxemburg	0,304	...
Portugal	0,368	4,05
Regne Unit	0,345	3,30
Suècia	...	2,13
Valor mitjà de la taula	0,31	3,01

* Dades referides a l'any 1995, pel salari/hora. Tots els treballadors.

** Treballadors amb contracte indefinit

Fonts: Ferrera, M., Hemerijck, A. & Rhodes, M. (2000), p. 24 i elaboració pròpia de les dades de Catalunya i Espanya.

Cal advertir que la font consultada no explica la naturalesa de les dades de base emprades pel càlcul dels indicadors mostrats. Tot i així, com s'observa llegint la taula amb atenció, els valors referits a l'índex de Gini en el cas català coincideix amb el de Luxemburg i resulta molt proper als casos d'Àustria, Bèlgica i Alemanya. Amb molta menys desigualtat es troben Dinamarca i Holanda. França, és lleugerament menys desigual que Catalunya i Itàlia lleugerament més desigual. La resta de països, inclosa la dada referida al conjunt de l'Estat Espanyol, tenen força més desigualtat que Catalunya. En el cas de la dispersió salarial, a Catalunya la raó entre els decils supera la majoria dels països considerats, amb l'excepció d'Àustria, Espanya i Portugal.

La taula mostra que Espanya està entre els països amb més desigualtat de la Unió Europea, just al nivell de Gran Bretanya. Només tenen més desigualtat països de renda baixa com Irlanda, Grècia i Portugal. Catalunya, en canvi, presenta un nivell de desigualtat semblant als països de l'Europa central.

2.2. La desigualtat per sector econòmic.

Per començar, cal indicar que a l'Annex 1 es mostren els valors del salari/hora mitjà i els diversos coeficients de desigualtat dels diferents sectors considerats. En aquestes taules es comprova que els sectors amb una remuneració mitjana més alta són els següents:

- 1) Producció i distribució de llum, gas i aigua (amb 3.000,37 ptes./hora),
- 2) Intermediació financera i assegurances (amb 2.958,8 ptes./hora) i,
- 3) Química, petroli i combustibles (amb 2.382 ptes./hora).

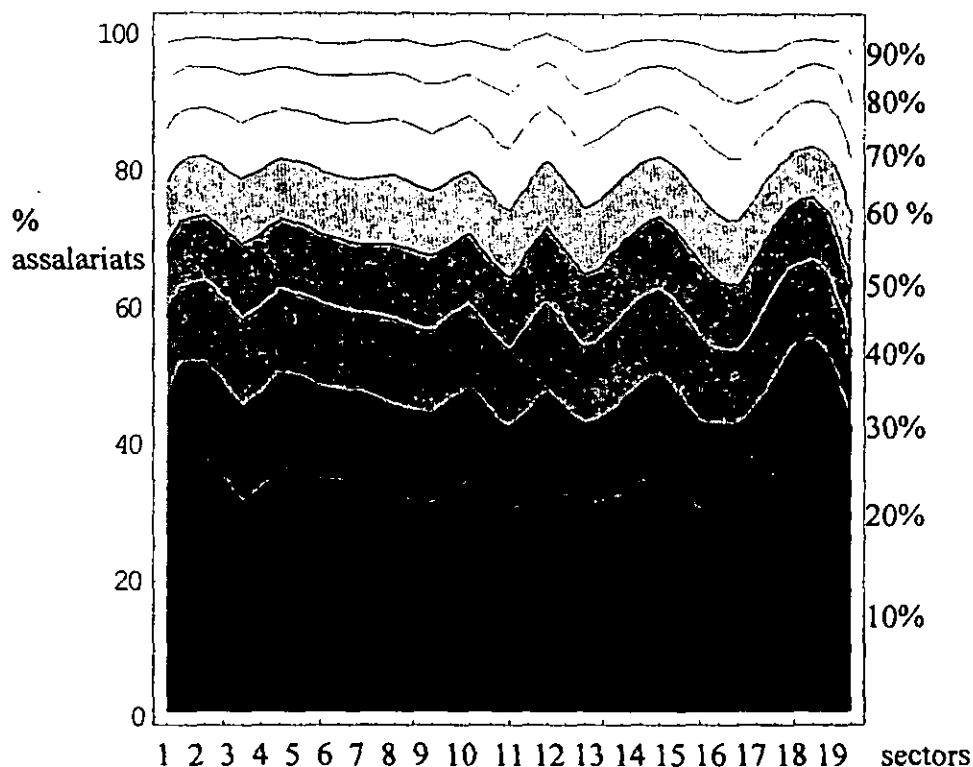
La situació diametralment oposada es dona a l'Hostaleria (1.206,7 ptes. per hora) i el Tèxtil i confecció, cuir i calçat (1.241,7 ptes. hora). Per tant, la diferència entre els valors extrems és de 2,48 vegades. Per la seva part, el salari mitjà del conjunt de la població és de 1.775,2 ptes. per hora.

A la Figura 2.4 es representen les corbes de nivell resultants de les diverses corbes de Lorenz corresponents a les distribucions salarials de tots i cadascun dels sectors econòmics. En aquesta figura cada línia representa un determinat percentatge del total d'ingressos salarials de cada sector i la seva situació ens indica quin percentatge d'assalariats és necessari aplegar (eix vertical) per tal d'assolir un determinat percentatge dels ingressos. Per exemple, la línia marcada amb el 50 % indica que, en el sector 19 (eix horitzontal), el 67 % dels assalariats (eix vertical) disposen del 50 % dels ingressos salarials. En canvi, en el sector 18, per assolir el mateix 50 % dels ingressos cal aplegar el 77% dels assalariats. Això implica que el sector 18 té una estructura més desigual que el sector 19.

En altres paraules, en aquells sectors en els que les corbes de nivell passen més amunt hi ha més desigualtat que en aquells pels quals la línia passa més avall. El gràfic il·lustra ben clarament que els sectors amb menys desigualtat són el sector 19, les Administracions públiques, els sectors 16, Transport i comunicacions, i el sector 15, Hostaleria. Així mateix, el sector més desigual és el 18, corresponent als altres serveis.

Aquesta informació sobre distribució és una informació relativa, és a dir, només diu quina és la desigualtat interna del sector i la compara amb la dels altres. Cal, però, fer les comparacions entre els sectors amb mesures absolutes dels guanys.

Figura 2.4. Distribució salarial per sectors a partir de les corbes de Lorenz



Una forma simple i entenedora de fer-ho és representant els salaris/hora de cada sector i la seva dispersió, tal com s'exposa a la Figura 2.5, on els números de l'eix horitzontal són els sectors, que corresponen a la nomenclatura establerta en l'epígraf 1.2.3.

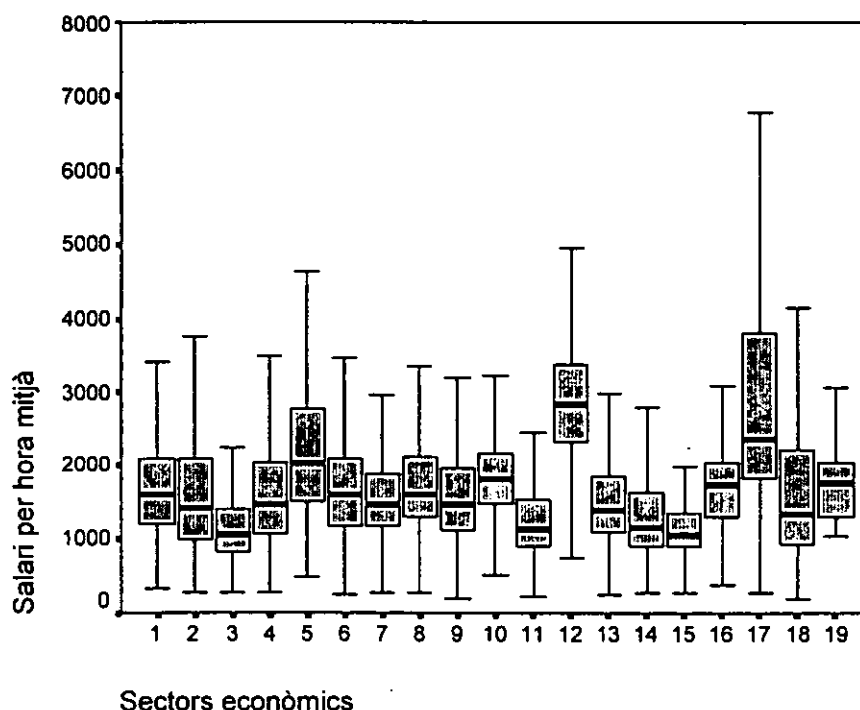
A la figura, s'hi ha representat la mediana (línia interior de cada caixa) del salari per hora. Això és, el valor central dels salaris del sector en qüestió ja que, per definició, la mediana deixa el mateix nombre d'observacions, ordenades de menys a més, tant per sobre com per sota. A més, entre les cotes superior i inferior de cada caixa, s'hi ubiquen els salaris/hora de la meitat dels assalariats del sector corresponent. Finalment, els dos valors extrems de salari/hora abasten el 95% de la població.

És immediat comprovar que els tres sectors amb retribucions unitàries més altes són els anteriorment esmentats, tot i que el de la Intermediació financera i assegurances ocupa ara la primera posició, seguit per la Producció i distribució de llum, gas i aigua i el conjunt format pel sector Químic, petroli i combustibles. Les retribucions més baixes les presenten, també, els sectors ja indicats en parlar del salari mitjà, als que cal afegir el calaix de sastre de les Altres indústries. Cal indicar, però, que aquests darrers sectors són els que manifesten una menor dispersió dels salaris/hora.

Als efectes de comprovació addicional, s'ha calculat el grau de significació estadística de les mitjanes sectorials del salari/hora. El resultat és que totes són significativament diferents (interval de confiança del 95%) tant respecte el valor associat al conjunt de la

població, amb l'excepció del sector del cautxú i plàstics, com comparant els sectors entre sí (amb poques excepcions que no donen peu a pensar en un capteniment sistemàtic).

Figura 2.5 Distribució salarial per sectors econòmics



La Figura 2.6 representa el coeficient de decils, on s'hi ha destacat el valor corresponent al conjunt de la població (3,6). Sense cap mena de dubte, el resultat més significatiu és que l'Administració Pública emergeix com el sector de menor desigualtat, d'acord amb l'indicador estàndard utilitzat. Una diferència que, aproximadament, equival a la meitat de l'existent en sectors com els d'Altres Serveis i la Intermediació financera i assegurances. Val a dir que la desigualtat de salaris entre els treballadors de l'Administració Pública és la menor de totes (índex de Gini del 0,175) mentre el grau de desigualtat del conjunt del sector privat és clarament superior (índex de Gini igual a 0,305).

A continuació, s'ha procedit a creuar les variables de Categoria ocupacional (CNO-94) i de sector econòmic, obtenint els salaris/hora mitjans de cada categoria laboral en cada sector. El resultat és la Figura 2.7.

Figura 2.6 Coeficient de decils (D9/D1) dels sectors econòmics.

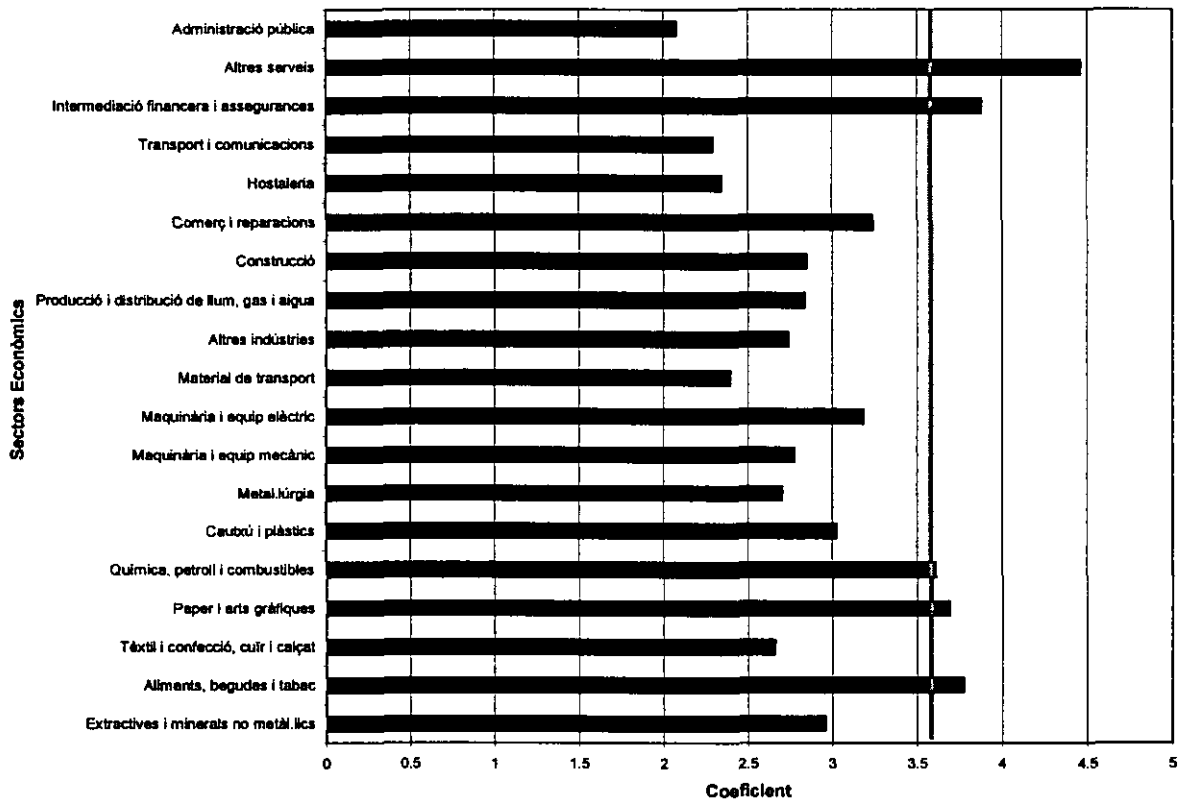
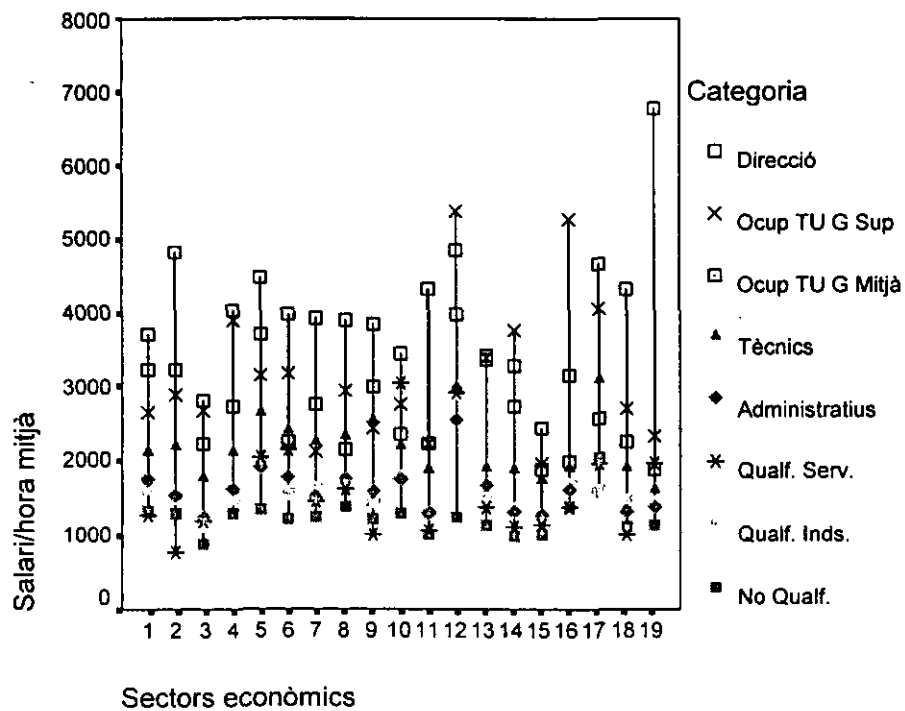


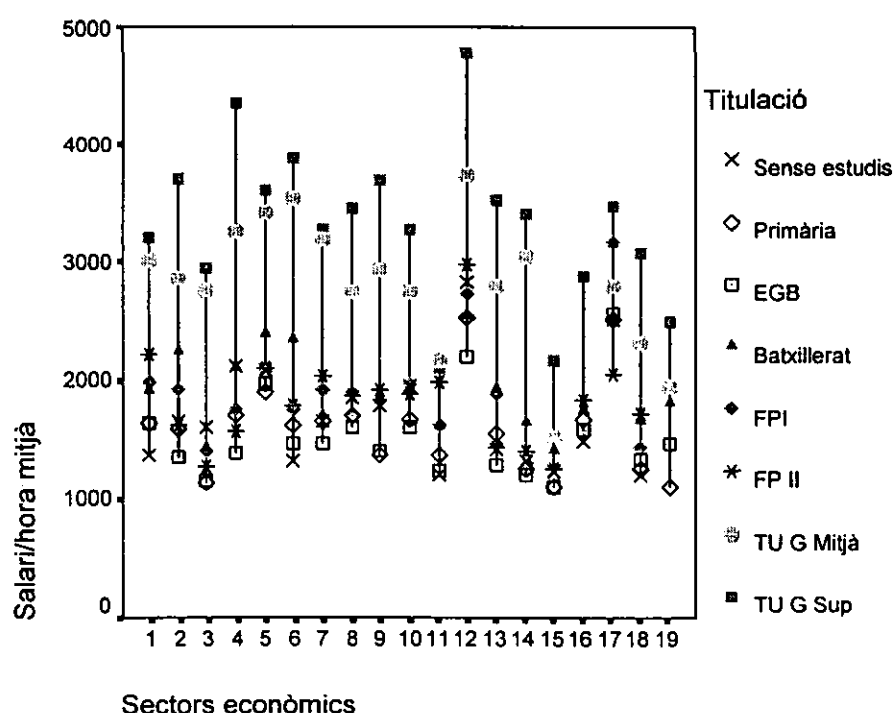
Figura 2.7 Salaris mitjans per categoria laboral i sector econòmic



En observar la figura, hom pot detectar els sectors on la diferència de retribucions mitjanes entre categories és especialment àmplia. Aquest és el cas de sector 2 (Aliments, begudes i tabac), 12 (Producció i distribució de llum, gas i aigua) i del 16 (Transport i comunicacions). L'Hostaleria i l'Administració pública (sector 19) són els sectors amb els valors més propers entre sí. En aquest darrer cas, el fet que el nivell de direcció presenti una remuneració molt per damunt de la resta de categories i, a més, sigui el sector que millor paga als seus directius, és una simple qüestió de classificació estadística. En realitat, a les dades emprades de l'Administració pública els escassos directius superiors (gerents, directors generals, etc.) han estat separats de les categories directives mitjanes (que, a més, solen estar ocupades per funcionaris). Per contra, a les dades procedents del sector privat, les retribucions dels alts directius apareixen barrejades amb les corresponents dels directius mitjans i baixos. Aquesta circumstància, sense cap mena de dubte, camufla les altes retribucions dels executius superiors que, com és sabut, són clarament més grans que les percebudes pels seus homònims a l'Administració Pública.

Un altre interessant creuament de variables, és el que mostra la Figura 2.8. Representa els salaris per hora mitjans de cada nivell de titulació en cada sector econòmic. A primera vista, la disposició és clarament jeràrquica, amb uns valors més propers entre els nivells d'estudis baixos que entre els alts, en tots i cadascun dels sectors.

Figura 2.8. Salari mitjà per nivell d'estudis i sector econòmic



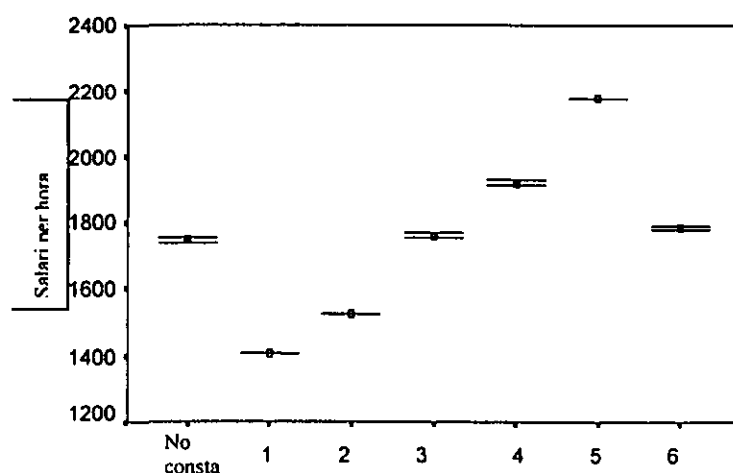
En analitzar la figura es constata com el factor titulació, malgrat ordeni les retribucions dins de cada sector, comparant-los entre sí es produeixen nombroses sobreposicions. Per exemple, els salaris/hora mitjans dels treballadors del sector de la Producció i distribució de llum, gas i aigua (12) i de la Intermediació financera i assegurances (17), d'acord amb les dades disponibles, són semblants als que reben titulats universitaris en els sectors d'Altres indústries (11), l'Hostaleria (15) i l'Administració pública (19). Aquesta circumstància fa sospitar que el factor nivell d'estudis resulta del tot insuficient per

explicar, per sí sol, la retribució salarial dels individus dins el conjunt de l'economia en qüestió.

2.3. La desigualtat per mida de l'empresa.

L'anàlisi de la desigualtat segons la mida de l'empresa revela una clara influència d'aquest factor sobre les retribucions salarials. En efecte, com por apreciar-se a la Figura 2.9, la mitjana dels salaris/hora per grandària de l'empresa (amb un 95% d'interval de confiança) presenta una disposició jeràrquica ben nítida (tenint present que la darrera categoria reflectida és la relativa a l'Administració pública). En concret, les retribucions mitjanes són les que presenta la Taula 2.3 .

Figura 2.9 Salaris mitjans i mida de l'empresa



ESTRAT

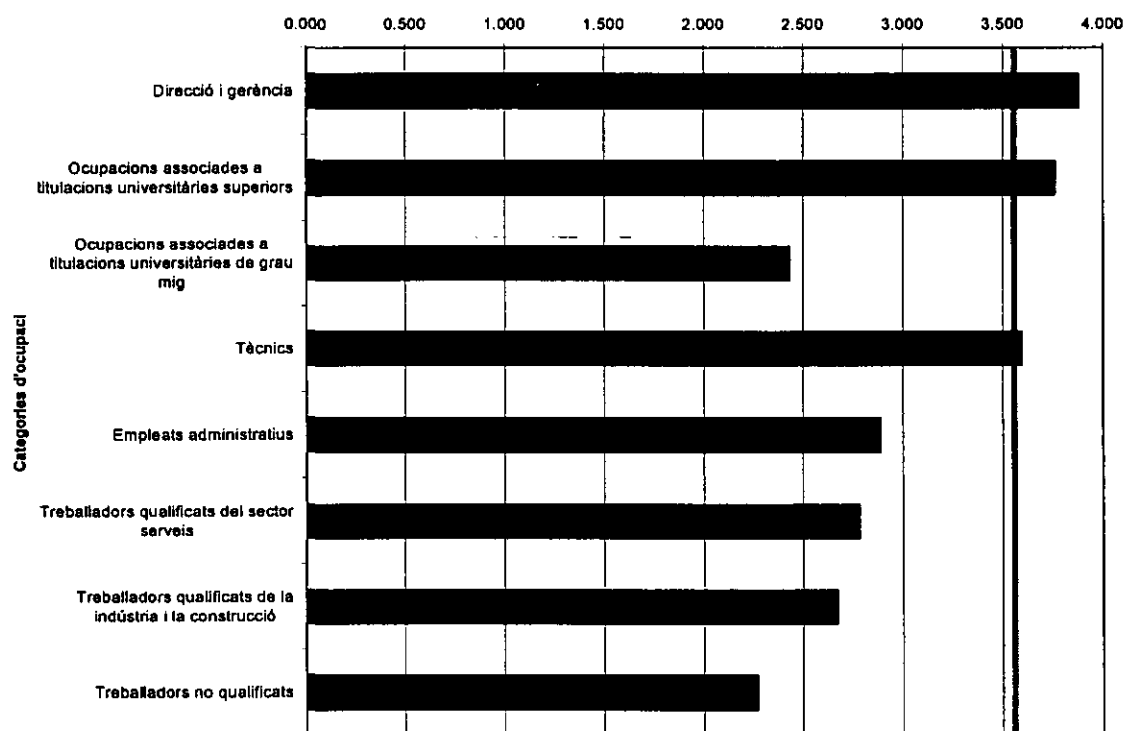
Com s'observa a la taula, el salari de l'estrat superior és 1,54 vegades el de les empreses més petites considerades. D'altra banda, la mitjana salarial de la mida major d'empresa supera en un 22,6% la retribució mitjana del conjunt de la mostra, mentre que el salari del grup de dimensió menor queda a un 79,3% d'aquesta darrera xifra. Finalment, cal observar la proximitat entre les retribucions de les empreses d'entre 50 i 99 assalariats, l'Administració pública i tota la mostra.

Taula 2.3. Salaris per dimensió de l'empresa	
Estrat	Mitjana salari (ptes. per hora)
1. De 10 a 19 treballadors	1406,47
2. De 20 a 49 treballadors	1522,75
3. De 50 a 99 treballadors	1758,61
4. De 100 a 199 treballadors	1919,14
5. > 200 treballadors	2175,51
6. Administració pública	1783,54
Tota la mostra	1774,24

2.4. La desigualtat per categories d'ocupació.

Les dades analitzades indiquen clarament que el salari/hora mitjà decreix amb el rang ocupacional, amb la característica que els treballadors qualificats del sector serveis reben una retribució menor que els homònims de la indústria i la construcció. L'ocupació superior rep, de mitjana, un salari/hora 3,49 vegades major que el corresponent a la categoria més baixa. D'altra banda, la dispersió entre decils, per regla general, resulta menor per als nivells d'ocupació de menor qualificació, tal com mostra la Figura 2.10.

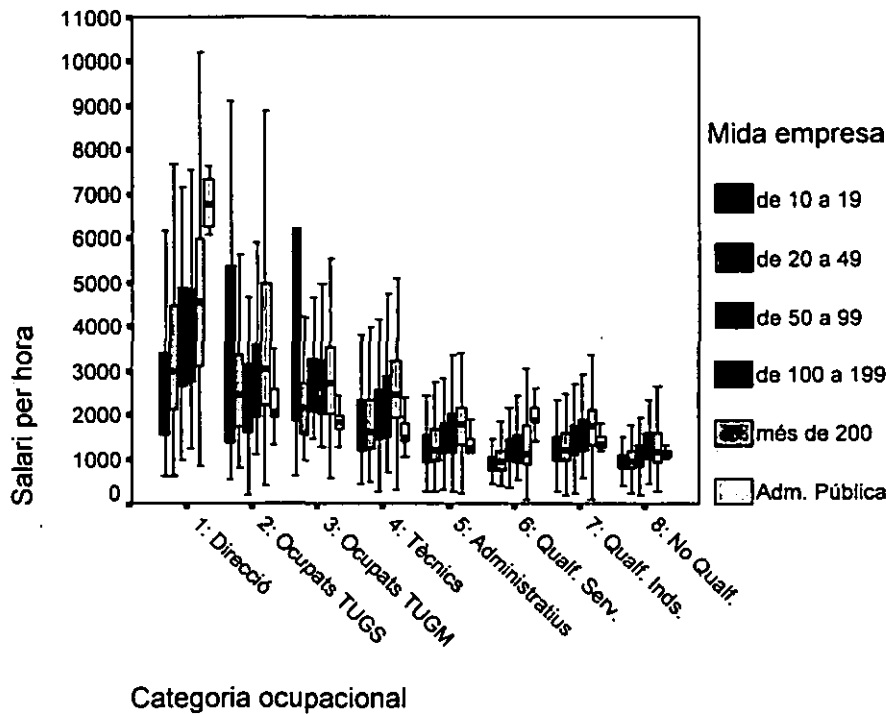
Figura 2.10. Quocients de decils ($D9/D1$) per categories d'ocupació



Com abans, s'ha buscat el nivell de significació estadística de les mitjanes de salari/hora de cada categoria d'ocupació tant respecte la global, com entre elles. Els resultats són els següents: en ambdós casos la diferència és significativa per un interval de confiança del 95%. Altrament dit, les diferents categories laborals reben retribucions clarament diferents.

La comparació del salari/hora per categoria d'ocupació, tenint en compte l'estrat de l'empresa, dona lloc a la Figura 2.11. En aquesta, s'hi constata un doble comportament sistemàtic: una menor retribució com més baixa és la categoria i, dins de cada nivell d'ocupació, un salari/hora major com més gran és la mida de l'empresa. D'aquesta manera queda demostrar que el factor grandària de l'empresa importa a l'hora d'explicar la retribució dels diversos grups d'ocupació. Un resultat que és especialment important en el cas dels Directors i gerents, ja que el salari/hora augmenta ràpidament en fer-ho la mida de l'empresa (definida segons nombre de treballadors).

Figura 2.11 Salaris i categories per mida d'empresa



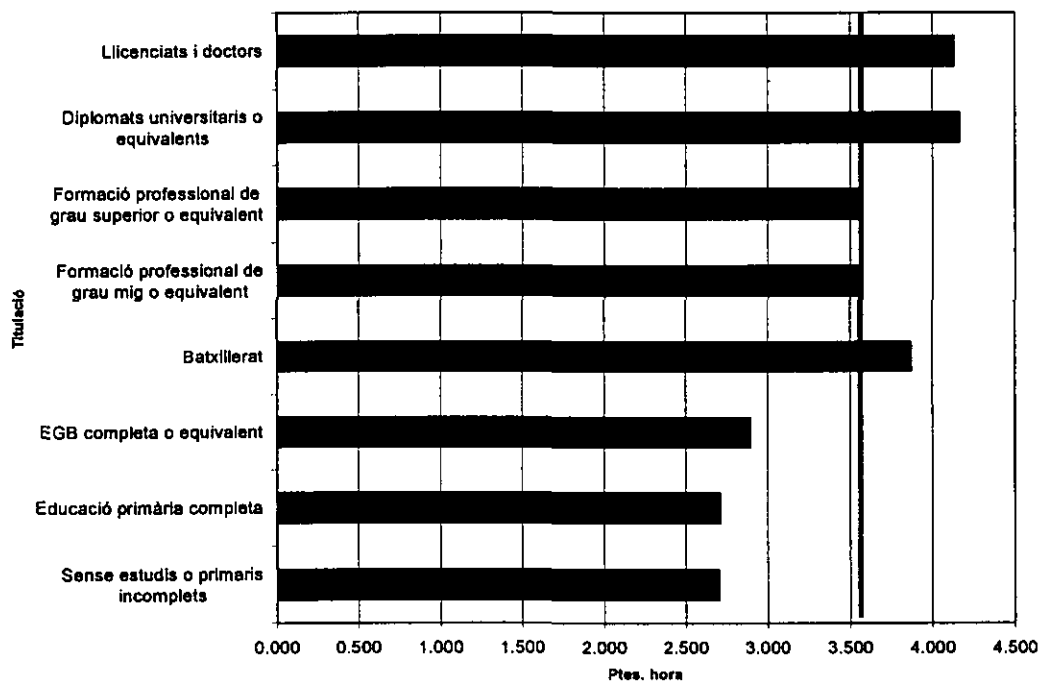
2.5. La desigualtat per nivell d'estudis.

Les dades posen de manifest una clara jerarquia de retribucions salarials entre les titulacions. En efecte, si es consulta l'Annex 1 on hi ha la taula que mostra el salari/hora mitjà i els diversos coeficients de desigualtat segons el nivell d'estudis assolit pel treballador, es constata que els llicenciats ocupen la primera plaça, amb un salari mitjà per hora que és 1,86 vegades més alt que la retribució mitjana general. No obstant, els treballadors sense estudis superen clarament els que tenen acabada l'EGB. L'explicació més plausible d'aquesta circumstància és la distància generacional existent ambdós col·lectius en un context històric d'augment general del nivell d'estudis de la població. En efecte, tal com mostra la Taula 2.4, els dos col·lectius amb una menor titulació tenen una edat mitjana clarament superior als 4 grups següents amb estudis bàsics i/o mitjans acabats. A més, si es recorda que les dades corresponen a l'any 1995, la diferència d'edats esmentada incorpora el factor de la progressiva universalització de l'ensenyament secundari.

TAULA 2.4 Edats mitjanes dels grups de titulació	
Titulació	Anys
Sense estudis o amb estudis primaris incomplets	48,29
Educació primària completa	43,64
EGB completa o equivalent en educació secundària	35,68
Batxillerat	36,43
Formació professional de grau mig o equivalent	35,02
Formació professional de grau superior o equivalent	34,41
Diplomats universitaris o equivalents	39,40
Llicenciats, enginyers superiors, doctors i postgraus	38,00
TOTA LA POBLACIÓ	38,59

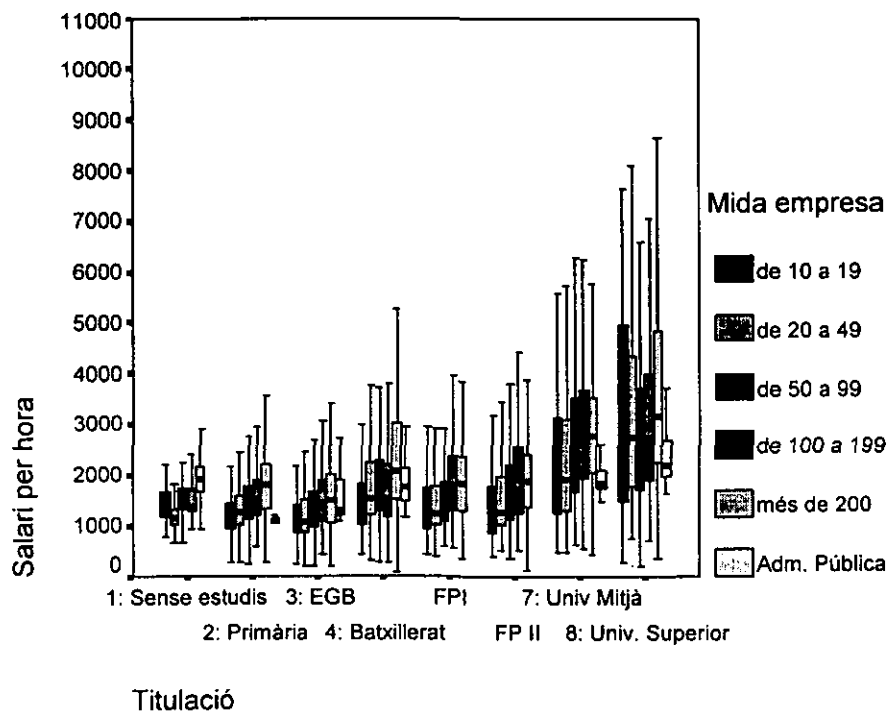
Seguint amb el procediment d'exposició dels resultats dels anteriors apartats, la Figura 2.12 mostra el quocient dels decils novè i primer per grups de titulació. Com es palès, la distància entre les retribucions és major com més elevat és el salari del grup de titulació. Un fet que dóna peu a sospitar que altres circumstàncies que alimenten la desigualtat tenen més impacte a les categories superiors.

Figura 2.12 Coeficients de decils (D9/D1) per nivells de titulació



La comparació del salari/hora per titulació, tenint en compte l'estrat o mida de l'empresa, dóna lloc al resultat que apareix a la Figura 2.13.

Figura 2.13. Salaris per titulacions segons la mida de l'empresa

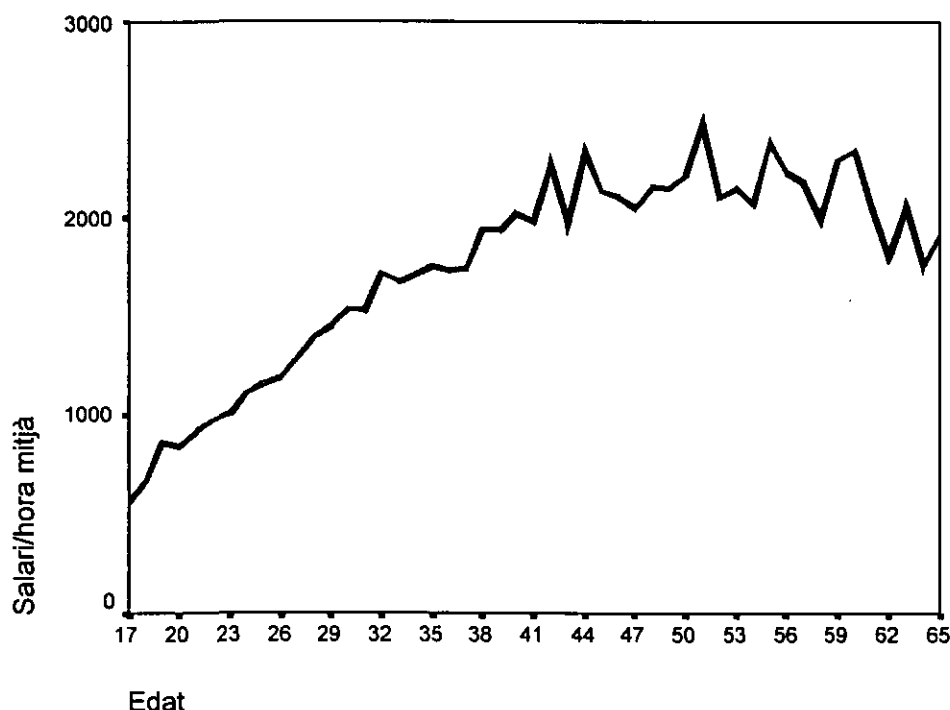


El major nivell d'estudis està associat a una més elevada retribució per hora, la qual esdevé més pronunciada com més treballadors té l'empresa. D'aquesta manera, la incidència del factor titulació queda matisada per la grandària de l'empresa. Un resultat que pot equiparar-se amb el que s'havia obtingut en el cas de les categories d'ocupació.

2.6. La desigualtat per edat.

La Figura 2.14 mostra la magnitud del salari/hora segons l'edat del treballador.¹⁰ Com s'observa, el perfil compta amb dos intervals ben diferenciats: fins a l'edat situada entre els 35 i 40 anys, el salari/hora és progressivament més elevat, manifestant després un clar estancament, amb una certa tendència a la baixa. A més, cal també destacar que la dispersió dels salaris per hora és major en el tram d'edats central, això és, des dels 35 anys, que entre els individus menors d'aquesta edat, tal com apunta la Figura 2.15.

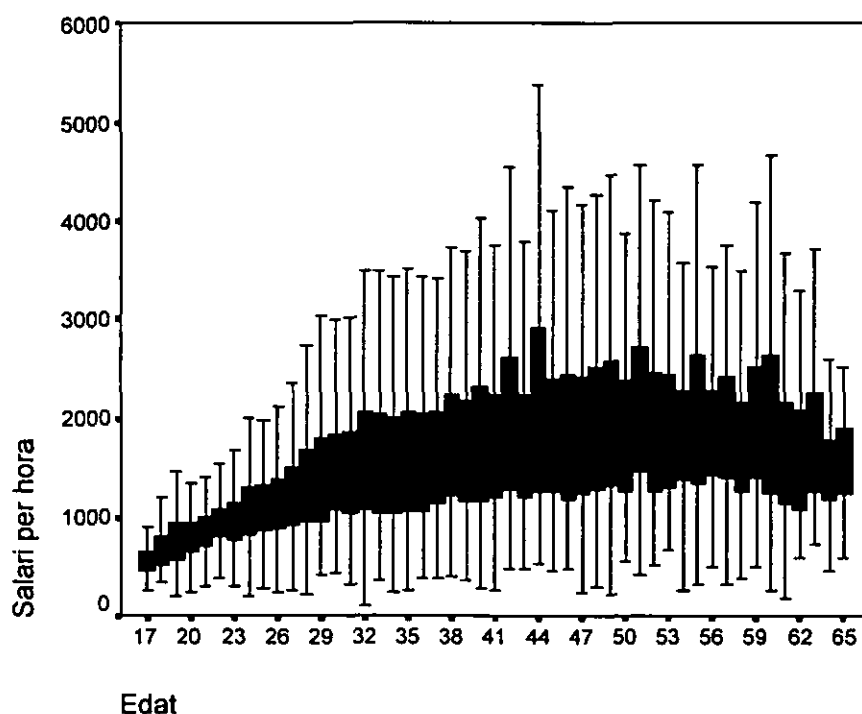
Figura 2.14 Salaris-hora mitjans per edat



En efecte, una inspecció acurada de la variança dels salari per hora detecta que la dispersió creix notablement entre els 30 i 45 anys, estabilitzant-se a continuació, malgrat subsisteixen acusats alt i baixos puntuals. Com a qüestió addicional, aquesta major dispersió s'explica pel comportament dels salaris alts en cada grup d'edat, ja que els valors extrems inferiors es troben molt més propers entre sí.

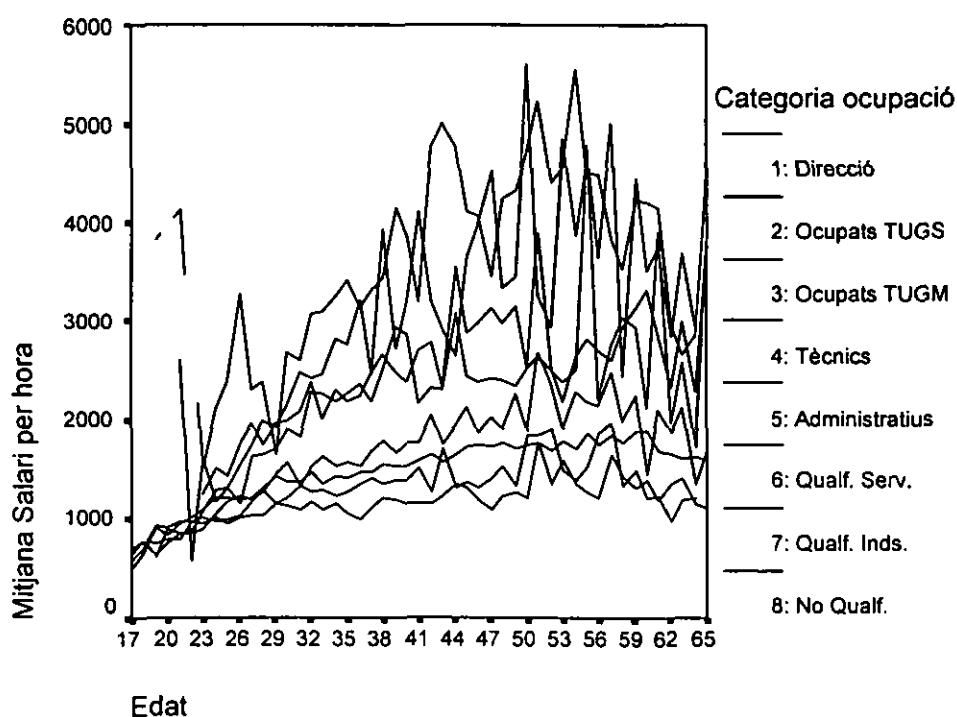
¹⁰ El ventall d'edats comença als 17 anys, ja que el nombre d'observacions corresponents a individus de 16 anys és molt petit, circumstància que perjudica la seva representativitat. Per la mateixa raó, han estat ignorades les dades dels pocs treballadors que tenen més de 65 anys.

Figura 2.15. Dispersió dels salaris/hora per edat



La variable edat ha estat creuada amb la categoria d'ocupació, tal com presenta la Figura 2.16. Cal indicar que, per tal de facilitar-ne la lectura, les categories 4 (Tècnics) i 6 (Treballadors qualificats del sector serveis) han estat excloses. De tota manera, ambdues mantenen posicions jeràrquiques centrals, tal com resulta previsible atesa la seva ubicació dins el ventall de categories d'ocupació.

Figura 2.16 Salaris, edat i ocupació (selecció)

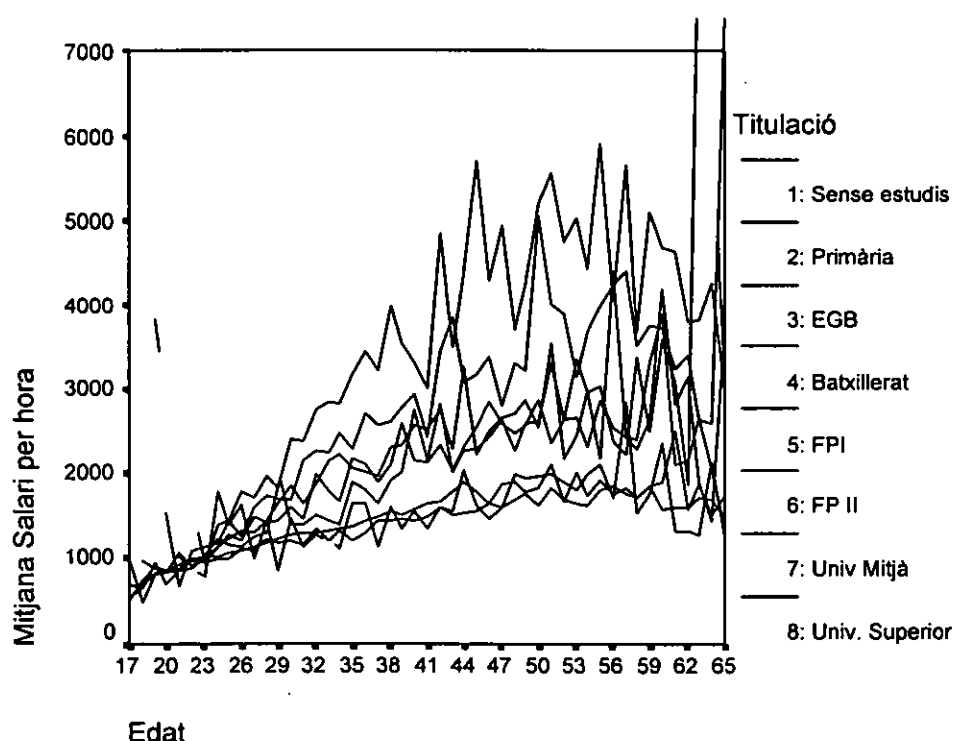


D'un simple cop d'ull es constata que les diferents categories mantenen una disposició jeràrquica força regular. A més, són les categories superiors les que presenten una major

inclinació als augments de retribució, a mesura que passa l'edat, mentre que pels nivells d'ocupació inferiors el perfil és més pla per a totes les edats.

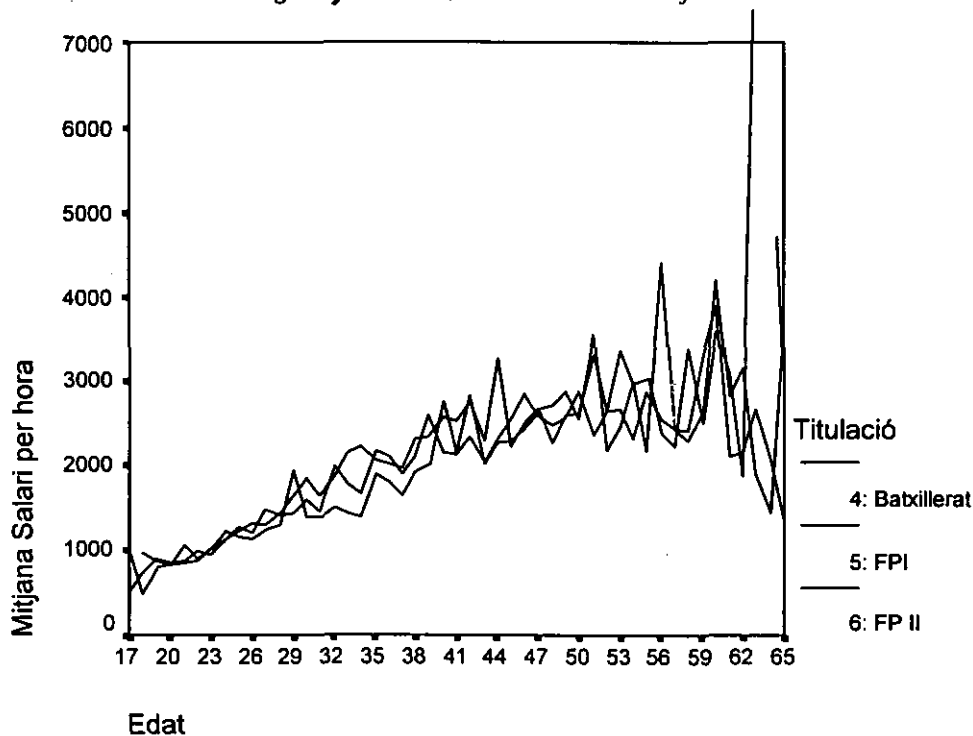
Pel que fa a la titulació, Figura 2.17, la retribució per edats repeteix la disposició jeràrquica correntment observada. Tot i que fins el 22 anys no apareixen els titulats universitaris, per una raó òbvia, val a dir que, en un primer moment, els seus salaris per hora són molt propers als de la resta de titulacions. No obstant, progressivament se'n separen, circumstància que reflecteix unes expectatives de promoció comparativament millors per a aquest col·lectiu.

Figura 2.17 Salaris, edat i titulació (selecció)



A la figura anterior, no obstant, la lectura de les corbes no resulta senzilla. Per aquesta raó, la Figura 2.18, representa la connexió entre salaris, edat i titulació en el cas dels nivells d'estudis mitjans. Això és, el Batxillerat complet (4), la Formació professional de grau mig (5) i la FP. de grau superior (6). La conclusió que es deriva de la simple observació de la figura, deixant de banda alguns valors espuris apareguts a les edats superiors, és que no hi ha una diferenciació clara entre les percepcions salarials rebudes pels individus amb una titulació mitjana, sigui aquesta la que sigui. Una coincidència que es manté al marge de l'edat.

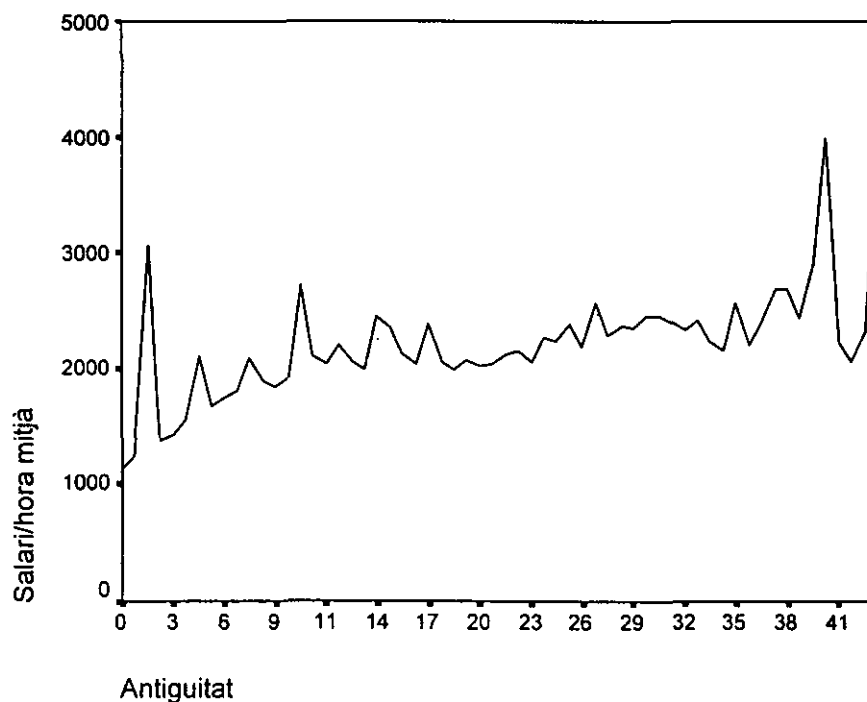
2.18
Figura 18. Salaris, edat i titulacions mitjanes



2.7. La desigualtat per antiguitat.

El concepte d'antiguitat també incideix sobre el salari per hora percebut pels treballadors. La manera de representar aquest fet és a través de la Figura 2.19, exposada a continuació. En ella apareix el salari/hora mitjà per anys d'antiguitat.

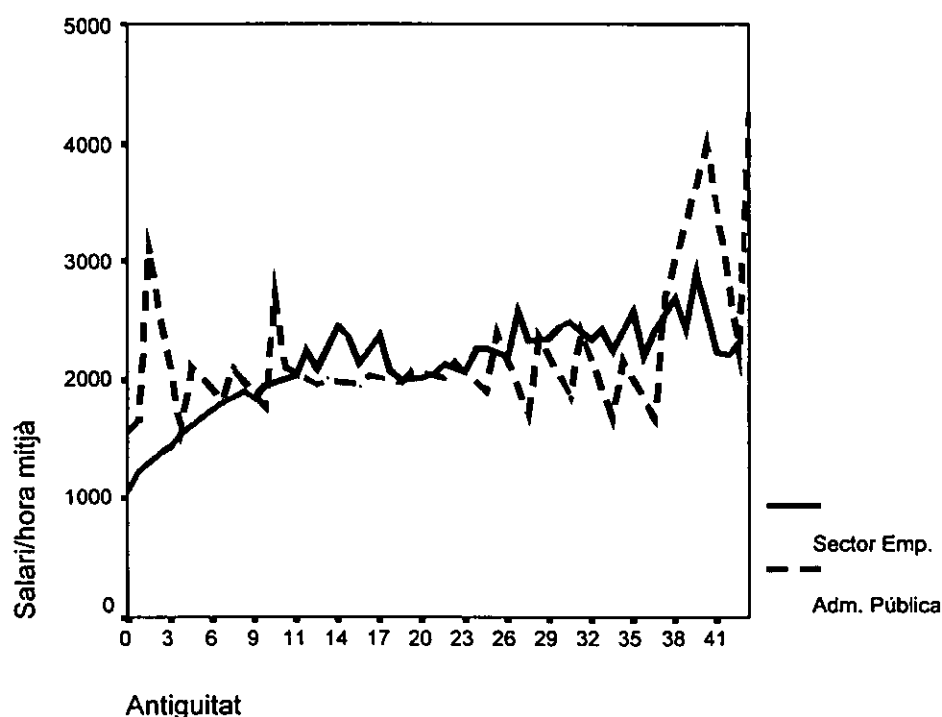
Figura 2.19 Salaris/hora mitjans per anys d'antiguitat



La trajectòria general de la corba és creixent, amb un primer tram amb una inclinació més acusada. D'aquesta manera la proliferació de contracte temporals, on l'antiguitat no és reconeguda, perjudica especialment les expectatives de millora salarial dels treballadors ja que, pel que apunten les dades disponibles, l'impacte del factor antiguitat seria comparativament més intents els primers anys.

L'impacte de l'antiguitat sobre els salaris resulta diferent segons es tracti d'empreses (majoritàriament privades) o bé de l'Administració pública, tal com es mostra a la Figura 2.20.

Figura 2.20. Salaris per antiguitat a les empreses i l'adm. pública



La comparació dels perfils d'ambdues corbes, indica que l'element antiguitat resulta més important en el sector empreses que a l'Administració pública. Un fet que apunta hi ha estratègies laborals diferents, a l'hora d'enfortir la lleialtat dels treballadors. Mirant la figura amb atenció, el cas més singular és el dels treballadors amb escassa antiguitat: a l'Administració pública aquesta circumstància afecta ben poc els salaris, no essent aquest el cas del sector empresarial (privat). D'altra banda, només quan s'han acumulat molts anys, el pes de l'antiguitat resulta destacat en el cas de l'Administració pública.

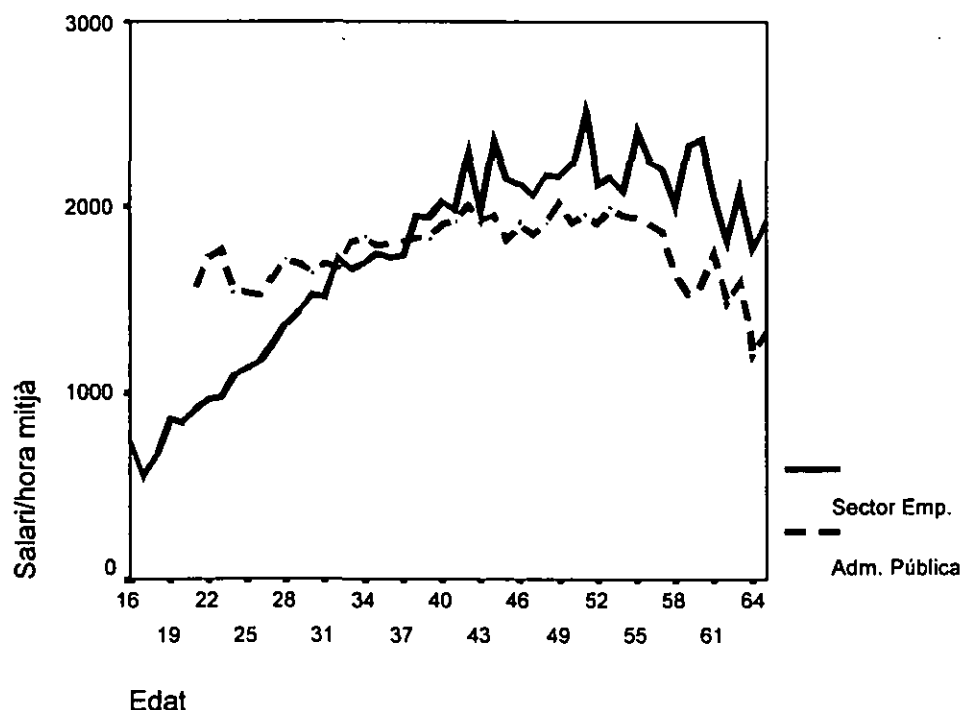
2.8. La desigualtat segons la dicotomia sector empresarial-administració pública.

L'EES-95 conté dades de treballadors d'empreses privades, així com d'empreses públiques. La informació procedent d'aquestes darreres és, no obstant, només l'1,6% del total d'observacions. Aquesta escassa presència ha dut l'equip investigador ha combinar-les amb les dades del sector empresarial privat i, acte seguit, s'ha procedit a la comparació dels salaris d'aquest sector empresarial amb els de l'Administració pública.

La Figura 2.21 exhibeix el creuament entre l'edat i la dualitat empreses/adm. pública. La posició de les corbes és concloent: els salaris/hora dels empleats més joves són més alts

a l'Administració pública que en el sector empresarial (bàsicament privat) de l'economia. A resultes d'això, la corba dels salaris mitjans segons l'edat presenta un perfil més estable a l'Administració pública. Finalment, s'observa una lleugera tendència a la baixa a mesura que s'acaba l'edat activa, tant el sector de les empreses com en l'Administració pública.

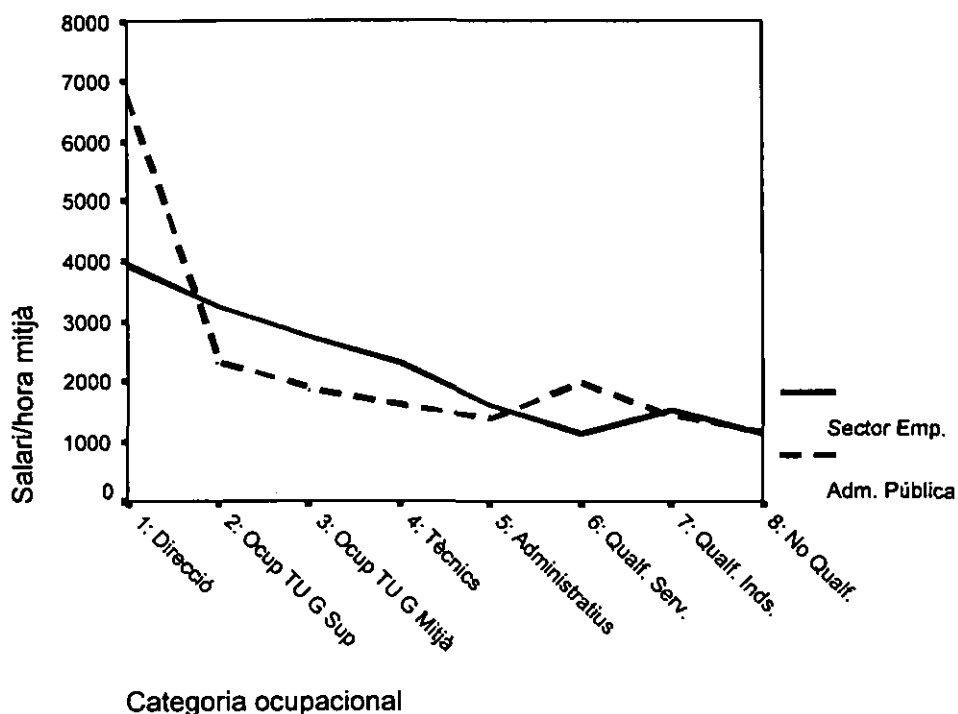
Figura 2.21 Edat i salaris en el sector empresarial i l'administració pública



Per la seva part, la Figura 2.22 mostra els salaris mitjans en els dos sectors considerats, segons la categoria del treballador. També com en el cas anterior, els resultats són concloents. Les categories més altes i mitjanes (segons la classificació exposada a l'apartat 1.2.3) perceben a l'Administració una remuneració per hora inferior als seus homònims del sector empresarial (privat).¹¹ Per contra, a la resta de categories la distància es redueix considerablement, deixant per regla general de ser significativa. Cal advertir, no obstant, que una gran majoria dels anomenats Treballadors qualificats han estat inclosos, en el cas de l'Administració Pública, dins la categoria 6, de manera que la 7 conté un nombre d'individus molt petit. Aquesta circumstància permet descobrir que el salari/hora d'aquests treballadors és clarament superior a l'Administració pública que en els sector serveis.

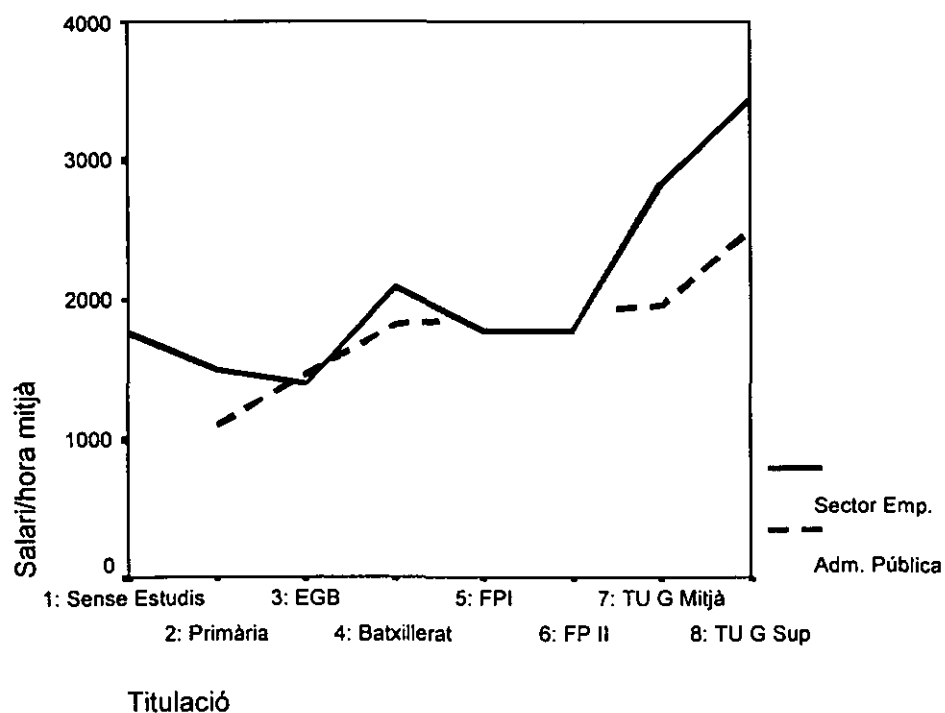
¹¹ Recordis el que s'ha dit en l'apartat 2.2 a propòsit de com interpretar la categoria dels directius de l'Administració Pública, sobretot si es pretén comparar la seva retribució amb la corresponent del sector privat.

Figura 2.22 Salaris i categoria d'ocupació a les empreses i l'adm. pública



Una altra figura rellevant és la següent Figura 2.23. En ella es comparen les retribucions mitjanes per nivell d'estudis, segons es tracti d'un assalariat d'una empresa o de l'Administració Pública. En aquest cas, les xifres de l'eix horitzontal indiquen la titulació en ordre creixent: des dels Sense estudis (1) als Llicenciats (8).

Figura 2.23 Salaris i titulació a les empreses i a l'Adm. Pública



A l'hora d'interpretar la figura, cal tenir present que, en el cas de l'Administració pública, no s'ha considerat el nivell d'estudis real dels empleats, sinó la titulació que cal tenir per accedir a una determinada categoria (o lloc de treball). Tot i això, queda clar que els titulats superiors (7 i 8) perceben retribucions mitjanes més altes en el sector empresarial. En el cas de la resta de nivell d'estudis, els resultats no apareixen tant distants.

2.9. La desigualtat per sexe.

Una de les característiques que ha aparegut com a molt significativa per a explicar part de les diferències salarials és el sexe de la persona assalariada, en clara confirmació de molts altres estudis sobre el particular (*Moreno et al., 1996; Altonji i Blank, 1999; McCall, 2001*). Gairebé qualsevol presentació de les dades permet il·lustrar clarament que el salari/hora dels homes és superior al de les dones: el salari/hora mitjà total, per edats, per sectors, per ocupacions, per nivell d'estudis, i per estrats.

La Taula 2.5 mostra la remuneració mitjana per hora, segons jornada estimada, del total d'individus, classificats per sexe.

TAULA 2.5. Salari/hora mitjà, per sexe i sector institucional, en ptes.						
	Nombre d'individus (% del total)	Salari per hora mitjà tota l'economia	Nombre d'individus (% del sector empresarial)	Salari per hora mitjà (sector empresarial)	Nombre d'individus (administracions Públiques)	Salari per hora mitjà (administracions públiques)
Homes	558.538 (71%)	1955,1	538.416 (71,9%)	1956,6	20.122 (52,3%)	1914,4
Dones	228.673 (29%)	1335,8	210.344 (28,1%)	1309,4	18.329 (47,7%)	1639,7
Total	787.211	1775,2	748.760	1774,8	38.451	1783,5

Com s'observa, el salari/hora mitjà de les dones és el 68,3% del salari/hora dels homes. La diferència entre el salari d'homes i de dones, de 619,3 ptes./h., és estadísticament significativa (marge de confiança del 99,9%).

2.9.1. Diferències salarials per sexe i edat

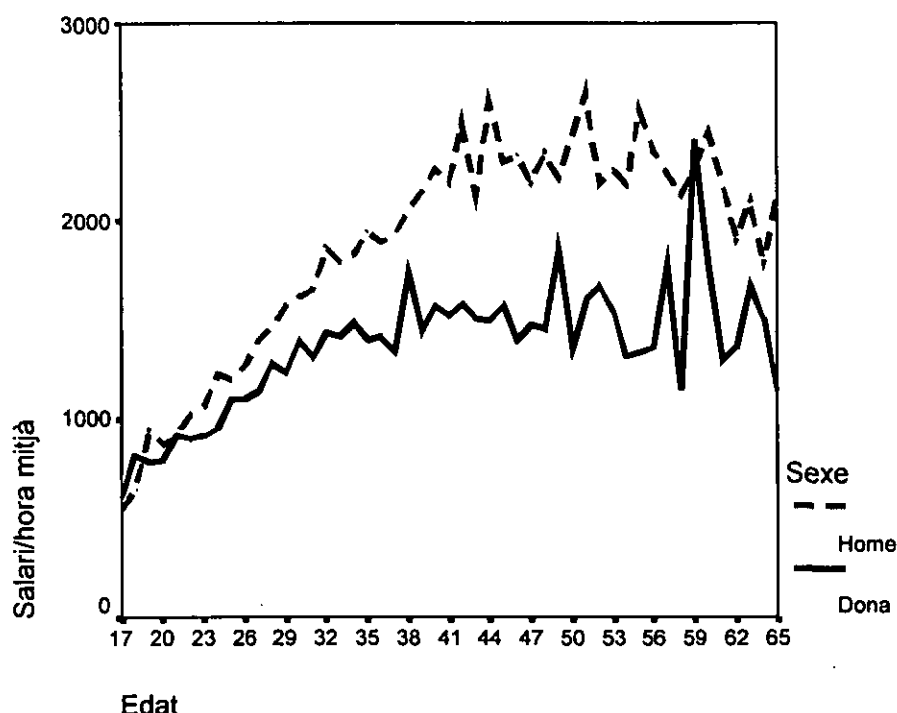
Les diferències apareixen també molt clarament quan es comparen els salaris per edat i sexe, tal com representa la Figura 2.24. És molt evident que els salaris dels homes són més grans que els de les dones a qualsevol edat, llevat del grup entre 16 i 21 anys.¹² Les diferències de salaris per la resta de grups d'edat tenen també una alta significació estadística.

Cal destacar una característica rellevant sobre la diferència de salaris per edat i sexe, que la Figura 2.24 permet identificar prou clarament. En variar l'edat, la diferència salarial entre els sexes també canvia, tant en termes absoluts com relatius. Així, en augmentar l'edat, també augmenta la diferència salarial, arribant al seu màxim entre els 45 i 55 anys. Aquest resultat és degut al fet que el salari dels homes va augmentant, de mitjana, fins als 45 anys, després s'estabilitza i a partir dels 55 anys comença a decaure, mentre que el

¹² Per als 59 anys, el salari de les dones no és diferent al dels homes, en termes estadístics, degut a la influència de dades espúries. En qualsevol cas, pel grup d'edat que va dels 56 als 61 anys, la diferència és estadísticament molt significativa.

salari/hora de les dones va augmentant només fins als 30-32 anys i després ja pràcticament es manté a un nivell constant, de mitjana, fins als 65 anys.

Figura 2.24 Perfil del salari/hora per edat i sexe



Aquest comportament diferencial del salari per edat entre els sexes és el resultat de les diferències que hi ha, per sexes, en la carrera laboral. Per l'home no hi ha interrupció de la carrera laboral i va assolint graus superiors dins la jerarquia laboral a mesura que passa el temps. Per la dona, en canvi, la realització d'una carrera laboral similar resulta més difícil, tant per les interrupcions derivades de la maternitat com per tota una altra sèrie de raons que van des de la divisió del treball dins de la família, fins a possibles comportaments laborals discriminadors (Moreno, Rodríguez i Vera, 1996).

Degut al fet que l'EES-95 és una secció transversal, és a dir, reflecteix la situació en un moment del temps, les dades no representen l'evolució dels salaris al llarg de la vida d'uns mateixos assalariats sinó que ens donen quin és el salari que tenen, el 1995, diferents assalariats d'edat diferent. Per tant, els salaris per edat reflecteixen diferents històries laborals en les que els comportaments discriminadors no són d'ara, sinó que s'han anat acumulant al llarg de tota la vida laboral dels individus observats.

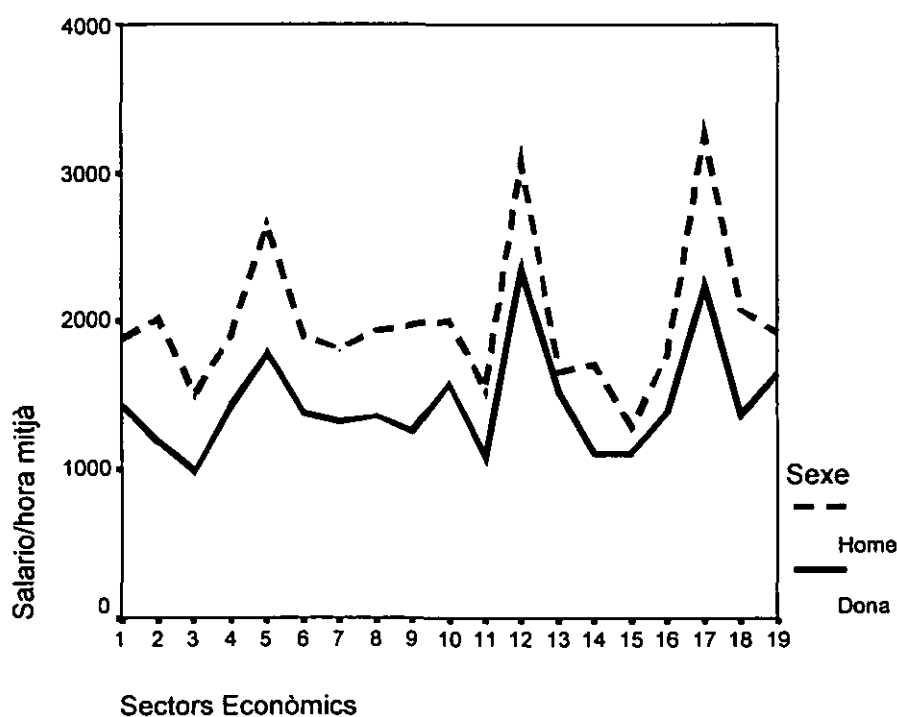
2.9.2. Diferències salarials per sexe i sector econòmic

Les diferències de remuneració per sexe es mantenen també a nivell sectorial, tal com es posa en relleu la Figura 2.25. A tots els sectors econòmics, el salari de les dones és sempre més petit que el dels homes. Malgrat que les diferències siguin més o menys importants, sempre són estadísticament significatives.

El sector de la construcció és el que presenta una menor diferència: el salari hora de les dones és el 92% del dels homes. Un fet explicable per les diferents tasques desenvolupades. En canvi, el que té la diferència més acusada és el d'Alimentació, begudes

i tabac, en el qual el salari femení és el 59 % del masculí. Val a dir que el primer sector esmentat compta amb molt poca mà d'obra femenina (10 %), generalment ocupada en llocs administratius i de gestió, mentre que en el sector d'alimentació la mà d'obra femenina és més abundant (33%), però està ocupada generalment en les primeres etapes dels processos de producció. Pel que fa el sector públic, el salari per hora de les dones és el 85,7 % del dels homes. Una diferència força més reduïda que, degut al pes numèric dels assalariats del sector públic dins el conjunt dels assalariats, esmorteix l'índex de desigualtat global de retribucions entre els sexes. En efecte, pel sector empresarial la diferència entre els salaris és de 648 ptes/hora i el salari/hora femení es redueix al 66,9 % del salari dels homes.

Figura 2.25 Salaris per sexe i sector econòmic



Atès que a l'Administració Pública la remuneració està establerta per llei, la diferència de salaris per sexe observada, tot i ser petita en relació al sector empresarial, obliga a haver d'explicar-la. La informació de què es disposa permet donar algunes respostes. Les dones representen el 47,7% dels assalariats públics, però la seva participació a les categories d'ocupació és diferent, segons el nivell, i el seu salari mitjà per categoria també és diferent, tal com es mostra a la Taula 2.6.

Categoria d'Ocupació	Salari/hora Homes	Salari/hora Dones	Nombre persones	% Dones
1. Direcció i gerència	6685,8	6936	17	35,3 %
2. Ocup. associades a Títol Universitari Superior	2469,1	2194,7	7536	51,3 %
3. Ocup. associades a Títol Universitari Mitjà	1962,3	1821,9	7432	51,2 %
4. Tècnics	1617,3	1598,9	3391	35,3 %
5. Empleats administratius	1503,2	1340,5	7897	79 %
6. Treballadors qualificats sector serveis	1990,9	1819,1	7835	11,1 %
7. Treballadors qualificats de la indústria i constr.	1428,9	---	348	0 %
8. Treballadors No Qualificats	1127,6	1168,6	3994	58,9 %
TOTAL	1914,4	1639,7	38451	47,7 %

El salari mitjà de les dones és inferior en un 14,3% i 274,7 ptes/h al dels homes. Una circumstància que s'explica, d'una banda, perquè a quasi totes les categories les dones tenen menor remuneració, estadísticament significativa (categories 2, 3, 5, 6) i, de l'altra, perquè estan sobrerrepresentades a les categories pitjor pagades, com la dels empleats administratius, i infrarrepresentades a les categories amb millors retribucions, com la de treballadors qualificats en el sector serveis. Finalment, en el cas dels treballadors no qualificats o dels tècnics, les diferències no són significatives.

Tot apunta a què las tasques assignades a homes i a dones, dins de les categories més altes, estan associades amb diferències en un o més dels complementos salarials percebuts. En el cas de les diferències de participació (estadísticament significatives) dels sexes a les categories 4, 5, 6 i 7, l'explicació és una altra: a la categoria 7 s'hi troba el personal de manteniment, tasca que normalment fan homes, així com a la 6 (on hi ha el personal de seguretat, masculí en la seva major part), mentre que a la categoria dels empleats administratius el pes de les dones és molt gran. Això suggereix que la promoció a nivells superiors, com la de tècnics o treballadors qualificats del sector serveis, és inferior per a les dones, tot i que no hi ha suficient informació com per a poder acceptar o rebutjar que la raó estigui en possibles comportaments discriminadors.

2.9.3. Diferències salarials per sexe i altres factors

Una anàlisi per grups d'estudi porta a unes conclusions gairebé idèntiques, cosa que és d'esperar degut a la correlació que hi ha entre categories d'ocupació i grups d'estudi en les administracions públiques. Tot i així, atès que la informació de grups d'estudi és menys acurada, s'ha optat per excloure la presentació dels quadres comparatius.

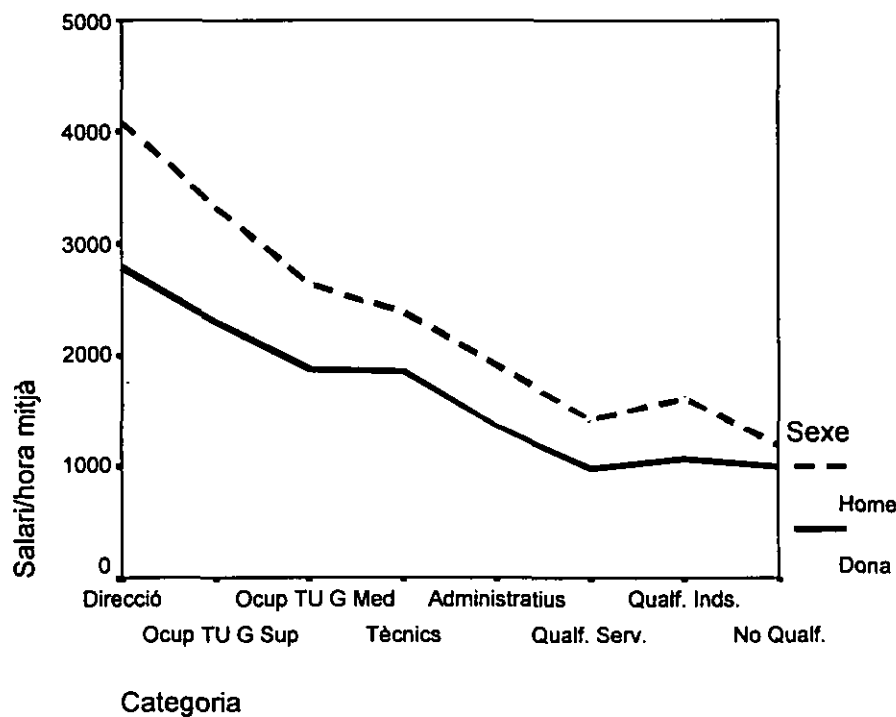
Tanmateix, les diferències de salaris per sexe i categoria ocupacional es mantenen a l'entorn de la mitjana de l'economia, ja que el salari de les dones és entre el 68% i el 70% del dels homes en les tres categories superiors i en la d'empleats administratius. Pel que fa als tècnics (categoria 4), les diferències de sexe són més reduïdes i el salari/hora de les dones és el 78% del dels homes. Finalment, la categoria inferior és la més igualitària i el salari de les dones arriba al 83 % del dels homes. La Figura 2.26 il·lustra aquestes diferències. Cal destacar que les diferències salarials per categories són menys disperses que si es consideren altres factors. La raó d'aquesta menor dispersió és que els convenis col·lectius fixen un lligam entre remuneració i categoria laboral que, per la legislació vigent, no depèn del sexe.

Pel conjunt de l'economia, les diferències salarials per titulació i sexe s'il·lustren en la figura 2.27. En termes relatius, les diferències salarials entre les diferents titulacions són més petites per les titulacions baixes, però augmenten pels que han fet el batxiller i COU o FP II, pels quals el salari de les dones és de només el 65 % del dels homes. Pels universitaris de grau mitjà, la diferència és molt més important, i el salari de les dones és del 57 % del corresponent als homes. Finalment, pels universitaris superiors, el salari femení és només el 63 % del masculí.

Una variable que també s'ha mostrat significativa en explicar les diferències salarials és la grandària de l'empresa. Aquestes diferències són també molt significatives quan es té en compte el sexe. És a dir, els salaris/hora mitjans són més grans quan més gran és l'empresa, per qualsevol dels sexes, tal com mostra la Figura 2.28 Així mateix, sigui quina

sigui la grandària de l'empresa, els homes tenen sempre un salari/hora mitjà superior al de les dones, tot i que la diferència es redueix considerablement en el cas de l'Administració Pública.

Figura 2.26 Salari/hora per categoria d'ocupació i sexe



En l'anàlisi del salari/hora per sexe i mida d'empresa destaca el fet que les diferències salarials entre les dones d'empreses de grandària diferent són menors que les que hi ha entre els homes. Així mateix, per a les empreses més grans les diferències home/dona augmenten en termes absoluts i relatius, cosa que pot ser indicativa de la menor participació de la dona en les jerarquies més altes de les empreses. De fet, la participació de les dones en les tasques directives és només del 11,8%, molt per sota de la mitjana del nivell d'ocupació femenina. També és molt baixa la seva participació en tasques amb títol universitari mitjà, de només un 15,1%. En canvi, la participació en categories menys pagades com la d'empleats administratius és del 56,5% o, en el cas de personal qualificat de serveis, el 49,6%, molt superior a la mitjana. Destaca però, el fet, que en el cas de treballadors sense qualificar i en el d'ocupacions amb títol universitari superior, la participació de la dona és d'entorn al 30 %, que no és significativament diferent de la del conjunt del sector empresarial.

Finalment, la Figura 2.28 il·lustra perfectament una darrera característica de les diferències salarials per sexe. El salari de les dones en les administracions públiques és superior al que obtenen a les empreses (de mitjana), sigui quina sigui la seva grandària. En canvi, el salari/hora dels homes en les administracions públiques és menor que el que obtenen, de mitjana, a les empreses mitjanes o grans. Aquest fet explica, doncs, el paper compensador del sector públic en les diferències salarials per sexe i també ajuda a entendre que les dones estiguin més presents en el sector públic, fins al punt que la seva participació a les administracions públiques (49,8%) és molt més gran que la seva participació en el mercat laboral de tota l'economia (entorn del 30%).

Figura 2.27 Salari/hora per sexe i titulació

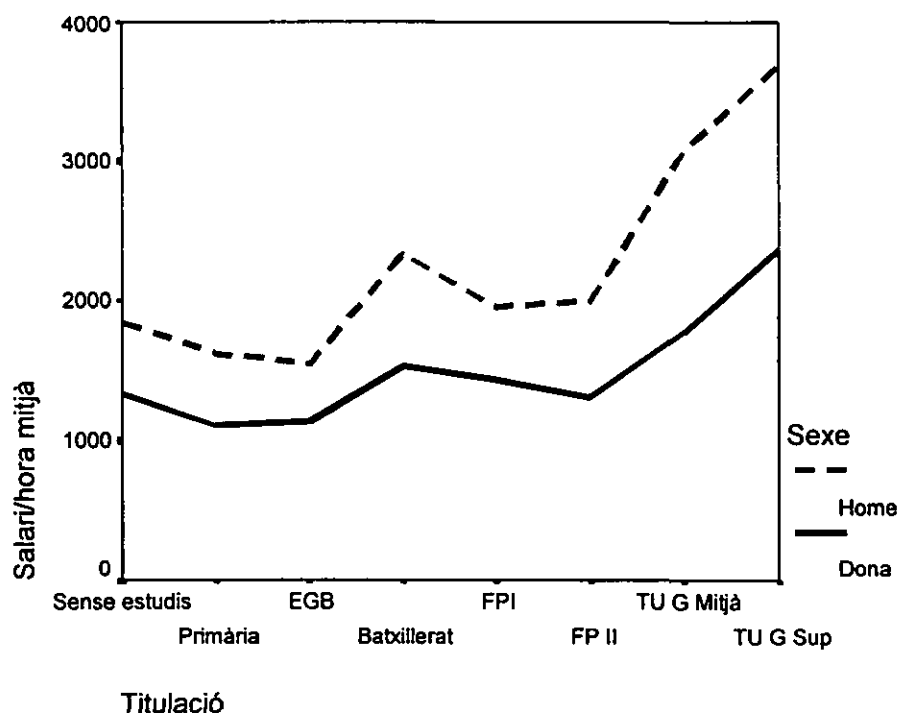
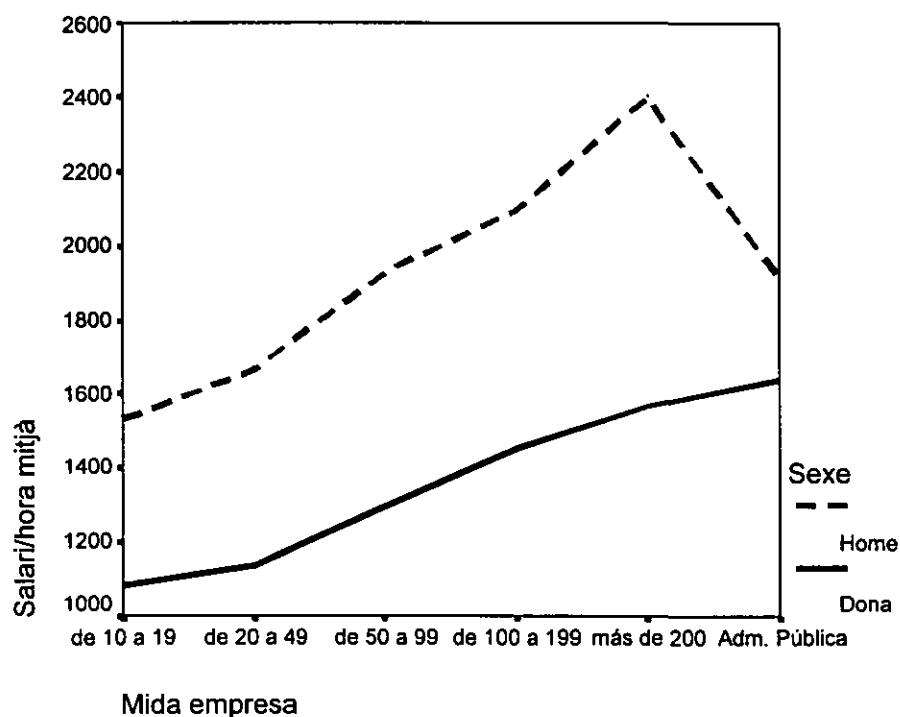


Figura 2.28 Salari/hora per sexe i mida de l'empresa



2.9.4. Diferències salarials per sexe i discriminació

Tot i que s'ha trobat diferències salarials per sexe en el sector públic, no es pot provar l'existència de comportaments discriminadors en l'únic àmbit on són possibles, això és, la promoció a ocupacions de més nivell o a tasques de més remuneració. En canvi, pel que fa el sector empresarial, els indicis de discriminació en la promoció de les dones resulten més

evidents i les diferències salarials són massa importants com per a descartar la hipòtesi d'existència de discriminació.

Per a fonamentar aquests darrers comentaris, cal fer la comparació dels salaris entre homes i dones, en igualtat de totes les altres consideracions. En aquest punt, poden emprarse determinades eines estadístiques, d'acord els treballs pioners d'*Oaxaca (1973)*, de *Blinder (1973)* i d'altres de posteriors. Es tracta de fer una descomposició de les diferències salarials entre homes i dones, per tal d'identificar quina part de les diferències salarials s'expliquen per les diferents característiques productives d'homes i dones, i quina part no. Aquesta part no explicable de les diferències només es podria atribuir a un comportament de discriminació contra la dona o de favoritisme cap a l'home. L'enfocament d'*Oaxaca* presenta, però, algunes limitacions que no s'han d'amagar (*Cain, 1981*). Això portà a desenvolupar un mètode per a distingir entre el que és discriminació i el que és favoritisme (*Oaxaca i Ransom, 1994*). Però, per altra banda, també s'ha de considerar que una part de les diferències salarials podria ser deguda a característiques productives de les persones que no surten a les enquestes. Per exemple, la versatilitat a la feina, saber programar ordinadors, saber idiomes i una llarga llista de qualitats personals que les empreses tenen en compte però que no queden reflectides en una enquesta salarial. Per abordar aquest problema endèmic, alguns autors han proposat dur a terme les anàlisis comparant només els segments de la mostra que tenen la mateixa posició en la distribució de salaris (els quantils), mitjançant les anomenades regressions quantil·liques. D'aquesta forma s'espera que els grups d'homes i dones que es comparen tinguin característiques no observables similars, encara que diferents de les característiques mitjanes de la població (*Koenker i Basset, 1978; Buchinsky, 1994, 1995*). En l'estudi del cas espanyol els treballs de *Moreno, Rodríguez i Vera (1996)*, *Pérez i Hidalgo (2000)* i de *Díaz (2001)* s'emmarquen en la primera línia de treball mentre que els treballs d'*Abadie (1997)*, *Gardeazábal i Ugidos (2001)* i *García, Hernández i López (2001)* segueixen l'enfocament de les regressions per quantils.

Aquí s'ha seguit l'enfocament tradicional d'*Oaxaca (1973)* sense entrar en més detalls atès que la finalitat perseguida és només quantificar pel conjunt de la població quina part de les diferències salarials per sexe es poden explicar per característiques observables i quina part és deguda a altres factors, tant en el cas de comportaments discriminadors com en el de favoritismes, com si finalment es tracta de diferències no observables. En l'anàlisi s'ha distingit entre el sector empresarial i les administracions públiques. Els resultats es resumeixen a la Taula 2.7.

La primera columna de la taula expressa la diferència observada entre el salari mitjà dels homes i el de les dones pel conjunt d'observacions que entren a l'anàlisi de regressió. Així, per exemple, el salari dels homes pel conjunt de la població és el 41,55% més gran que el de les dones (és a dir, el salari de les dones és el 70,6% del dels homes). La segona columna expressa les diferències en la constant de la regressió, és a dir quines diferències de salari s'observarien entre homes i dones si no hi hagués cap altra característica a considerar, excepte el sexe. Es tractaria de discriminació sexual pura i simple, sense considerar res més. Destaca que la diferència pel conjunt de la població és molt petita, i només justificaria el 0,9% de la diferència de salaris observada. En canvi, pel sector empresarial aquesta discriminació pura explica el 5,6% de les diferències salarials per sexe. A la columna tercera s'expressa aquella part de les diferències salarials que són explicades per les diferents característiques observables d'homes i dones. Aquestes diferents característiques expliquen entre el 34% i el 35,5% de les diferències salarials del conjunt de la població, però entre el 65,4% i el 67,8% de les diferències salarials són degudes

exclusivament a que les característiques productives de les dones es valoren menys, bé sigui per discriminació bé per favoritisme envers l'home.

TAULA 2.7. Anàlisi de les diferències salarials per sexe en percentatges (any 1995)					
	Diferència dels salaris / hora Home – Dona	Diferència Constants de Regressió	Diferència Explicada per Característiques	Diferència No Explicada (Discriminació)	Diferència No Explicada (Favoritisme)
Tota la Població	0,347453 (41,55%)	0,00317 (0,91%)	0,123322 (35,5%) -0,118 (-34,0%)	0,227305 (65,4%)	-0,23263 (67,8%)
Sector Empresarial	0,36834 (44,53%)	0,021338 (5,6%)	0,142528 (38,7%) -0,13827 (37,5%)	0,204475 (55,5%)	-0,20873 (56,7%)
Administracion s Públiques	0,155316 (16,8%)	0,30321 (195,2%)	0,104812 (67,5%) -0,1105 (71,1%)	-0,25271 (-162,7%)	0,25839 (166,4 %)

Font: Elaboració pròpia

Aquests trets són molt similars pel que fa el sector empresarial de l'economia. Les diferents característiques productives només expliquen entre el 37,5% i el 38,7% de les diferències salarials, mentre que el tracte discriminatori o afavoridor explicaria entre el 55,5% i el 56,7% de les diferències salarials.

Pel que fa a les Administracions Públiques s'observa un comportament molt singular, sense cap mena de dubte originat pel problema de la poca precisió en la informació sobre la categoria laboral i sobre les titulacions acadèmiques. En efecte, només es coneixien les titulacions d'una part dels empleats públics per a l'any 2000, però no per al 1995. Així, el nivell d'estudis dels empleats públics del 1995 es va establir en funció dels requisits mínims necessaris per a accedir al nivell que ocupaven. Aquesta atribució només donava la titulació mínima, però no la veritable titulació que, en molts de casos podia ser superior. Tampoc no es coneixia la funció concreta de la persona en la majoria de casos cosa que va portar a enquadrar a persones amb complements específics molt diferents dins la mateixa categoria CNO. Per aquesta raó la robustesa estadística dels resultats està molt migrada pel que fa als empleats públics. D'aquí que els resultats siguin estranys i no es pugui provar l'existència de discriminació contra la dona. Els resultats indicarien que hi ha una discriminació pura contra la dona d'un elevat ordre de magnitud (gairebé dues vegades les diferències salarials observades, el 195,2%) però aquesta discriminació queda parcialment compensada per la discriminació contra l'home (o el favoritisme envers la dona) en la valoració de les seves característiques (entre el 162,7% i el 166,4% de les diferències observades) i per la diferència de característiques (entre el 67,5% i el 71,1%). En conjunt, finalment, el salari dels empleats públics és un 16,8% superior al de les empleades públiques.

3. LA PROJECCIÓ CAP A L'ANY 2000

3.1. Metodologia de la projecció.

L'anàlisi de l'evolució de la distribució salarial parteix dels salaris percebuts, en diferents moments del temps, pels treballadors. El primer problema que es planteja en abordar aquesta anàlisi és la disponibilitat d'informació. Com s'ha dit al llarg del text, l'any 1995 l'INE dugué a terme l'Enquesta d'Estructura Salarial la qual, hores d'ara, és l'única font d'informació idònia per a un estudi, prou detallat, de la distribució salarial individual. Malauradament, tot i el propòsit de repetir l'enquesta cada 4 anys, aquesta previsió no s'ha complert.

Quan es va dissenyar el present estudi, es va suposar que l'INE no duria ja a terme cap nova enquesta dins els anys noranta. Per això, l'equip investigador va posar a punt una estratègia de projecció de la mostra de 1995 cap el 2000. Recentment s'ha sabut que EUROSTAT exigirà que aquesta enquesta es faci de nou cada quatre anys, prenent com a any d'inici el 2001. Això vol dir que, de confirmar-se aquesta informació, sense que l'INE s'hagi encara manifestat, probablement cap al 2003 es disposarà de dades actualitzades, relatives a l'any 2001, i, confiem, comparables amb les de 1995. De ser així, hom podrà complementar i corregir, si s'escau, els resultats de les projeccions, així com les conclusions que se'n deriven, de la present investigació.

3.1.1. L'elecció de les fonts estadístiques.

La projecció de les dades de 1995 s'ha fet recolzant-la en altres fonts d'informació complementàries referides, com és obvi, a la mateixa població objecte d'estudi (els assalariats ocupats). En concret, s'ha usat l'*Enquesta de Població Activa* (EPA) de l'INE, d'on s'ha obtingut les microdades corresponents a tots els trimestres que van des del tercer de 1989 fins el quart de l'any 2000. L'EPA ha permès conèixer, en detall, l'evolució de la composició de la població assalariada ocupada durant el període d'estudi.

Pel que fa a l'evolució de la remuneració salarial, s'ha acudit a l'Enquesta de Salaris de l'INE perquè mesura uns conceptes salarials molt similars als emprats en l'EES-95.¹³ Fonts d'informació com l'Enquesta de Costos Laborals, no han estat usades ja que mesuren magnituds massa allunyades de les contingudes a l'EES-95. Així, per exemple, el cost laboral incorpora les cotitzacions empresarials a la seguretat social, les quals canvien molt depenent de la situació contractual concreta del treballador, malgrat que el salari brut, és a dir, la remuneració percebuda pel treballador abans de deduccions, pugui ser semblant. Així mateix, l'*Estadística de Convenios Colectivos* del Ministeri de Treball dona una bona informació sobre els increments salarials en els convenis col·lectius. No obstant, és conegut que els convenis fixen només les remuneracions mínimes del sector o empresa en qüestió essent, la retribució efectiva, per regla general, més gran (Fina, González i Pérez, 2001; Fina, 2001; Lorences i Felgueroso, 1994). Aquesta diferència entre les remuneracions efectives i les que figuren en els convenis (l'anomenada *esclletxa salarial*) és el coixí necessari per a què les empreses puguin dur a terme la seva pròpia política d'incentius salarials i, alhora, puguin adaptar-se als canvis en les condicions econòmiques sense contradir, d'entrada, el que estipula el conveni.

¹³ Els guanys salarials que mesura l'*Enquesta Salarial* corresponen al sou brut que rep el treballador. És a dir, inclou les cotitzacions socials a càrrec del treballador i els diversos complements salarials personals, familiars, per lloc de treball i/o torn.

3.1.2. Actualització de les característiques individuals de la mostra.

Les fonts estadístiques utilitzades per a projectar la mostra de 1995 cap a l'any 2000 tenen diverses limitacions, algunes d'elles molt importants. Es detallen en aquest apartat les relatives als trets dels individus de la mostra, així com les conseqüències se'n deriven per a l'anàlisi duta a terme.

Limitacions de l'EPA

En el cas de l'Enquesta de Població Activa, el seu inconvenient més immediat, que incideix poderosament sobre els resultats, és la mida de la mostra. Enfront les 22.000 observacions de l'Enquesta d'Estructura Salarial per a Catalunya, l'EPA en té poc més de 5.000 corresponents als assalariats ocupats. Això provoca problemes de representativitat, sobretot pel que fa els sectors econòmics més petits, les categories d'ocupació menys nombroses, alguns segments d'edat o tipus d'estudis, etc. D'aquí que, per a fer les projeccions, s'hagi hagut de prendre grups més agregats.

El càlcul del factor de ponderació del 2000

El primer filtre que s'ha aplicat en el procediment d'actualització de la mostra, ha estat la mida de l'empresa. L'EPA representa tota la població i, per tant, inclou els assalariats amb independència de la mida de l'empresa. Per aquesta raó, han estat excloses les observacions corresponents a empleats en establiments i/o empreses de menys de 10 treballadors, cosa que ha reduït la mostra de l'EPA fins a 3.387 observacions. En segon lloc, l'activitat econòmica que a l'EPA apareix desagregada a nivell de divisions de la CNAE-93 (48 ítems), ha estat agrupada segons els sectors de la Comptabilitat Regional d'Espanya, tal com s'ha fet en l'anàlisi de l'any 1995 (això és, 19 sectors). Una altra variable molt important, la categoria d'ocupació del treballador, que l'EPA facilita a nivell de subgrup de la CNO-94 (que compta amb 66 codis en total) ha estat aplegada a nivell de les 8 agrupacions de CNO ja utilitzades a l'anàlisi per a l'any 1995. La tercera variable emprada ha estat el sexe, atès que també s'ha revelat com a molt significativa respecte les diferències salarials. No s'ha utilitzat més variables, com poden ser la mida de l'establiment, el grup d'edat, l'antiguitat, etc., puix que la mostra de la EPA és massa petita, de manera que les projeccions no serien representatives. En definitiva, doncs, els factors de ponderació dels individus de la mostra projectada per a l'any 2000, s'han obtingut actualitzant la mostra de 1995 d'acord amb les tres variables del sector econòmic de la CRE, l'agrupació de CNO i el sexe.

El fet d'emprar només tres variables per a l'actualització obliga a haver d'adoptar una hipòtesi de treball força dràstica: dins de cada segment de la mostra projectada, totes les variables individuals (llevat del sector CRE, grup de CNO i sexe) es distribueixen de forma igual l'any 1995 que el 2000. En conseqüència, doncs, l'anàlisi de les desigualtats salarials per a l'any 2000 segons les altres variables no considerades (divisió de CNAE, subgrup de CNO, edat, antiguitat, nivell d'estudis, mida de l'empresa, tipus de conveni, tipus de contracte i propietat) no és tan precisa, com pel cas de la mostra original del 1995. D'aquí que s'hagin fet servir informacions procedents de fonts complementàries a fi i efecte d'esmenar els resultats i, arribat el cas, calibrar-ne la magnitud i sentit dels possibles errors.

3.1.3. Actualització de les remuneracions salarials.

Juntament amb les limitacions de les fonts estadístiques pel que fa a les característiques laborals dels individus, també hi ha problemes en el cas de les retribucions salarials. Aquest apartat les detalla.

Limitacions de les fonts estadístiques

Pel que fa la projecció de les remuneracions salarials, les dificultats metodològiques són molt considerables, tot i prendre un caire diferent respecte els obstacles suara comentats. Així, la *Encuesta de Salarios* de l'INE es fa sobre una mostra d'empreses industrials i de serveis a les que es demana la remuneració mensual i horària mitjana dels seus treballadors, tot distingint entre dues classes de treballadors (empleats i obrers), entre dos tipus de jornada (normal i extraordinària), entre dos formes contractuals (a temps complet o parcial) i, finalment, entre dues classes de pagaments (ordinaris i extraordinaris). El càlcul de la remuneració horària es duu a terme segons dos criteris: el nombre d'hores pactades i el d'hores treballades. Pel que fa la mida de l'empresa, es considera el nombre de treballadors de l'establiment segons 7 categories. Per acabar, es té en compte el sector d'activitat en termes de divisions de la CNAE i la comunitat autònoma en qüestió.

La informació proporcionada per l'INE és, però, molt migrada. Atès que no es faciliten les microdades, només es disposa de les sèries estadístiques agregades per a tota Espanya (amb detall per divisions de CNAE) o per comunitats autònomes (amb detall de només els tres grans sectors). Degut al fet que la mostra és massa petita, la preservació del secret estadístic suposa que l'INE no proporcioni una informació més detallada per a Catalunya, ni que tampoc creui la mida de l'empresa i les divisions de la CNAE.

Abans de cloure aquest apartat, cal indicar que l'Enquesta de Salariis compta amb altres problemes, tots ells identificats fa temps pels estudiosos. En primer lloc, l'ES exclou les empreses de menys de 5 treballadors, així com l'agricultura i diverses activitats dels serveis (empleats de la llar, educació, sanitat, administració pública). La inestabilitat de la distribució de la mostra explica que algunes estimacions del creixement de les retribucions hagin esdevingut erràtiques i inconsistentes en algun trimestre, tot i que, vist en la perspectiva d'una sèrie temporal més llarga, aquesta eventualitat es redueix. També hi ha problemes en la forma d'estimació de la jornada efectivament treballada. En efecte, aquesta variable té una fiabilitat menor que quan prové d'altres fonts atès que exclou a les empreses petites, les quals tenen, per regla general, jornades més llargues, tal com es desprèn de la informació sobre jornada treballada que publica la *Encuesta de Coyuntura Laboral* i l'EPA (Fina, 2001a).

El càlcul de les remuneracions salarials individuals pel 2000

Per poder fer les projeccions de salaris s'ha hagut de considerar, en primer lloc, que l'any 96 es produí un canvi metodològic de l'EPA, cosa que implicà la ruptura de les sèries desagregades. Per a refer la connexió, s'ha emprat els índexs agregats d'enllaçament des de 1995 al 2000, proposats per l'INE, així com les dades desagregades pròpiament dites des de l'any 96 al 2000. En segon lloc, cal fer l'avertiment que la distinció entre Empleats i Obrers de l'ES (*Encuesta de Salarios*) es basa en el grup de cotització a la Seguretat Social (Empleats = grups 1 a 7, Obrers = resta de grups), mentre que la informació de l'EPA i

l'EES-95 es recolza en la classificació nacional d'ocupacions (CNO). Malauradament, ambdues classificacions no coincideixen. En la projecció s'ha optat per catalogar dins la categoria *obers* els individus que pertanyen al subgrup 60 o més gran de la CNO i, en la d'*empleats* a la resta de subgrups. Atès que aquesta divisió no és del tot coincident amb la de l'Enquesta de Salaris, s'ha realitzat una estimació agregada per a tots els treballadors paral·lela.

La magnitud salarial de l'ES que s'ha utilitzat per a actualitzar la mostra és la remuneració per hora treballada, considerant tots els pagaments (ordinaris o no) i totes les hores (extraordinàries o no). La raó és ben simple: es tracta del concepte més proper al Salari/hora segons jornada estimada que ha estat calculat a partir de les dades de l'EES-95. Tot i que la magnitud dels salaris per hora proporcionats per l'ES pot estar esbiaixada (*Fina, 2001a*), cal recordar que, per a realitzar la projecció, només interessa l'evolució de la magnitud i no la seva quantia absoluta. Això és, l'increment percentual que han experimentat els salaris entre 1995 i 2000. El fet, però, és que la remuneració mitjana per hora estimada segons l'EES per a l'any 1995 (1.775 ptes.) és molt superior a la que ofereix l'ES per al mateix any (1.389 ptes.), tot i referir-se ambdues a Catalunya. Bona part d'aquestes diferències poden atribuir-se a l'àmbit diferent de cada mostra, així com al fet que l'EES-95 només considera establiments i empreses de 10 ó més treballadors.

La dificultat més greu amb que topa la projecció dels salaris, és l'escassa desagregació de la informació per comunitat autònoma. Donat que només hi ha indicadors per als grans sectors econòmics, s'ha optat per una projecció en diverses etapes, amb els dos següents objectius. D'una banda, que la informació agregada sobre l'evolució dels salaris que es deriva de la projecció, sigui consistent amb la que proporciona l'INE mitjançant l'ES. De l'altra, que la projecció tingui en compte la gran diversitat de comportaments dels diferents sectors i categories laborals. D'aquesta forma, resulta factible conservar la informació sobre la dispersió salarial, tot mantenint l'escala adequada per a què sigui coherent amb la informació agregada. El càlcul de l'actualització s'ha dut a terme per separat segons es distingeixi, o no, entre empleats i obrers.

Per començar, s'ha procedit al càlcul del salari mitjà per divisió CNAE per al 1995 amb la mostra inicial de l'EES-95. A continuació, sobre aquest salari mitjà s'ha aplicat l'increment salarial percentual, segons divisió de CNAE, que aporta l'Enquesta de Salaris, entre 1996 i 2000 per al conjunt d'Espanya. D'aquesta forma, s'obté una primera aproximació del salari mitjà per CNAE per a l'any 2000. Aquest còmput s'ha fet, separadament, per Empleats i per Obrers, i pel Total dels treballadors. Aquesta primera aproximació, però, s'ha d'ajustar per a que compleixi les següents tres condicions:

- 1) Les taxes de creixement dels salaris, per a cadascun dels tres grans sectors de la mostra actualitzada, han de ser igual a les que dona l'ES per a Catalunya entre 1996 i 2000, tant per a Empleats/Obrers com pel Total.
- 2) La taxa de creixement del salari mitjà del conjunt de la mostra actualitzada ha de ser el que l'ES atribueix a Catalunya entre 1995 i 2000 per a Empleats, Obrers i el Total.
- 3) Els salaris individuals de la mostra actualitzada han de ser compatibles amb els salaris mitjans per CNAE resultants de totes les operacions anteriors (ajust segons els nous factors de ponderació estimats per a l'any 2000).

En altres paraules, el creixement dels salaris per a cada divisió de CNAE és el mateix que a Espanya, però després s'ajusta per a cada gran sector econòmic de Catalunya, pel total de Catalunya i pels canvis en els factors de ponderació. El resultat final manté la consistència amb l'evolució agregada dels salaris a Catalunya, mesurada per l'ES i guarda, en la mesura del possible, la consistència amb totes les altres informacions desagregades per grans sectors, per empleats i obrers de Catalunya i per divisions de la CNAE a nivell de tota Espanya. Atès que la mostra de l'ES i la mostra projectada són diferents, la consistència al 100% per tots els criteris no resulta possible, raó per la qual s'ha aplicat un algorisme iteratiu, el qual minimitza la distància relativa respecte dels criteris de projecció.¹⁴

En resum, en la projecció dels nous salaris individuals per a l'any 2000 s'ha hagut d'adoptar diverses hipòtesis *ad hoc* que redueixen la fiabilitat dels resultats.¹⁵ Això no obstant, es tracta d'hipòtesis raonables en el sentit que no distorsionen qualitativament els resultats. Pel que fa a les distorsions quantitatives, els errors en l'ordre de magnitud dels increments salarials de la projecció són, molt probablement, menyspreables. Les tres hipòtesis més importants adoptades per a fer la projecció han estat les següents:

- 1) El creixement dels salaris/hora per divisió de CNAE a Catalunya entre 1996 i 1990 té la mateixa estructura que a Espanya (és a dir, els mateixos creixements relatius dels salaris per divisió de CNAE) dins de cada gran sector econòmic.
- 2) El creixement dels salaris/hora per categoria d'ocupació CNO entre 1995 i 2000 es manté invariable, dins de cada divisió de CNAE, per empleats i per obrers, així com pel conjunt d'assalariats.
- 3) De forma complementària a les hipòtesis anteriors, se n'adoptat una altra, induïda pel trencament de les sèries de l'ES el 1995-96: el creixement dels guanys per hora entre 1995 i 1996 és el mateix per a tots els treballadors.

Les anteriors hipòtesis són estrictament necessàries per a poder fer una projecció el més acurada possible en base a la informació disponible. Val a dir que hi ha prou evidència per afirmar que es tracta d'hipòtesis raonables, sobretot tenint en compte l'horitzó temporal relativament curt considerat. D'una banda, els creixements salarials negociats en els convenis tracten de reduir o, com a molt mantenir estable, l'estructura dels salaris relatius, ja que les organitzacions sindicals són reticents a pactar increments que augmentin la desigualtat entre categories laborals (*Fina et al., 2001*). Els estudis empírics constaten aquesta tendència a la reducció o, almenys, a la no ampliació de la dispersió de l'estructura salarial establerta en els convenis (*Fina et al., 2001; Rodríguez, 2001; Bentolila i Gimeno, 2002*)¹⁶. De tota manera, els salaris efectivament pagats no són els que figuren en el conveni, sinó que solen ser superiors en una quantia que depèn de la política salarial de l'empresa (*Fina et al., 2001; Freeman i Katz, 1995*). En un període curt es sobreposen la pressió per reduir la dispersió salarial en la negociació col·lectiva, amb les pràctiques en sentit contrari per part de moltes empreses. En conseqüència, doncs, adoptar la hipòtesi que els canvis en la dispersió salarial per categories no varia en el curt termini, sembla prou raonable.

¹⁴ Mínim del quadrat de la distància percentual: $\min(i^*/i - 1)^2$.

¹⁵ Implícitament, cada salari individual projectat per al 2000 porta associat una distribució de probabilitats, és a dir, les noves observacions generades no són altra cosa que el valor central d'un interval.

¹⁶ Una circumstància que, dit sigui de passada, és un dels punts que pretén modificar l'actual proposta de reforma de la negociació col·lectiva del govern. És també el que proposen modificar Bentolila i Gimeno (2002).

Pel que fa al punt d'haver atribuït l'evolució de l'estructura salarial per divisions de CNAE d'Espanya a Catalunya, cal dir que es tracta d'una hipòtesi acceptable en el curt termini, donades les minses diferències entre les taxes de creixement salarials dels grans sectors i del total entre Comunitats Autònomes i, més en concret, entre Catalunya i Espanya, per aquests anys. De tota manera, això no significa que els salaris per hora (els nivells) siguin els mateixos sinó només que en el curt termini evolucionen a un ritme molt similar.

Així doncs, el conjunt de dades de la distribució salarial corresponents a l'any 2000 que s'utilitza a l'anàlisi és doble i prové d'una doble estimació. Això és,

- 1) Una estimació que desagrega el conjunt dels treballadors assalariats en dues grans categories: empleats i obrers. Aquesta estimació, anomenada EO, apareix esmentada com a «Salaris per hora (1)»,
- 2) Una estimació agregada del conjunt dels assalariats. Aquesta estimació, anomenada Total, apareix esmentada com a «Salaris per hora (2)».

3.2. La desigualtat global.

L'anàlisi del nivell de desigualtat pel conjunt dels assalariats s'ha fet emprant els mateixos indicadors que per l'any 1995, a fi i efecte de poder comparar-los. El resultat global que se n'extreu és inequívoc per a qualsevol de les dues projeccions o dels indicadors: el nivell de desigualtat de la remuneració individual dels assalariats ha augmentat lleugerament entre 1995 i 2000.

Aquesta desigualtat es fa ja perceptible en la representació gràfica de les corbes de Lorenz, com mostra la Figura 3.1. La corba corresponent a 2000 té més curvatura que la de 1995, de manera que el nivell de desigualtat és més gran. L'ús de la projecció Empleat-Obrer o Total no altera la percepció visual. L'augment de la desigualtat comença a donar-se des dels nivells de salaris més baixos i es va mantenint per a tot el ventall salarial. La corba de Lorenz del 2000 està per sota de la de 1995 en tot el seu recorregut.

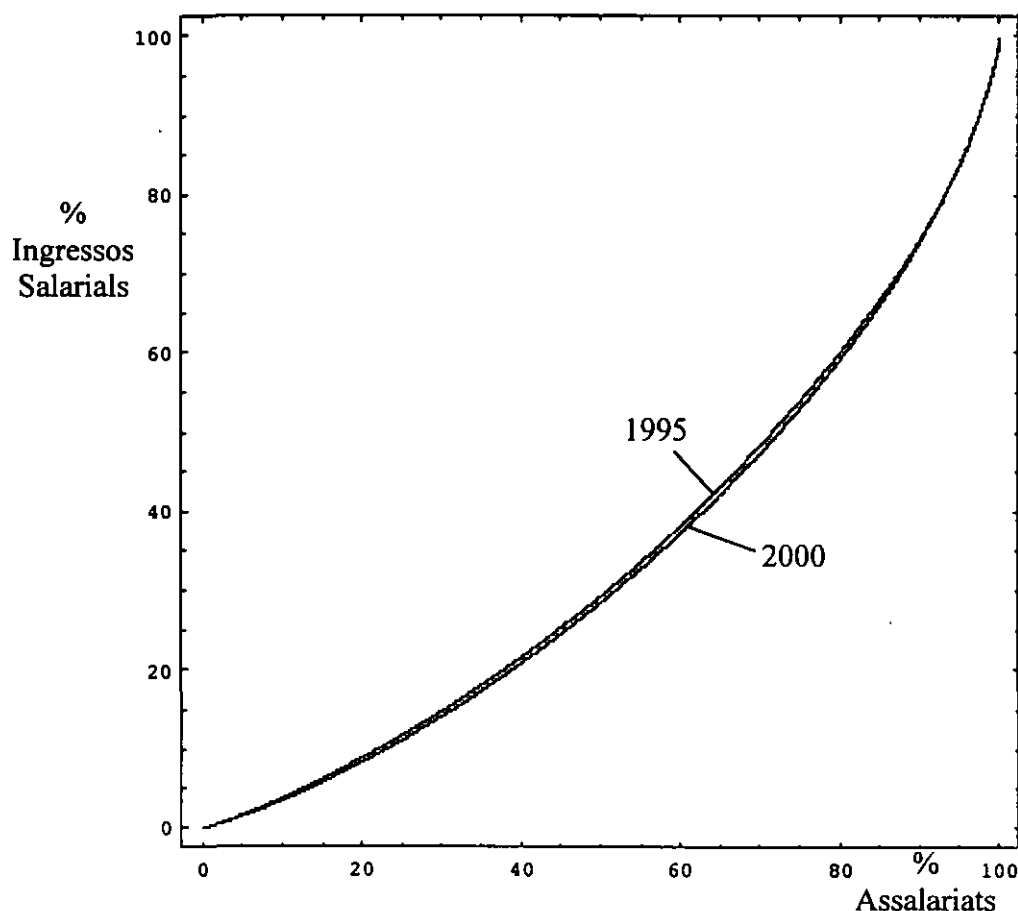
Aquesta major desigualtat que mostren les corbes de Lorenz queda quantificada a través dels indicadors sintètics que es mostren a la Taula 3.1. Els índexs de Gini per l'any 2000 són més grans que el de 1995 en les dues projeccions. Tanmateix, la projecció sense distingir entre empleats i obrers presenta més desigualtat, que si es fa la distinció, tot i que la diferència dels coeficients de Gini d'ambdues projeccions és massa petita com per merèixer sigui tinguda en compte.

TAULA 3.1. Indicadors globals de desigualtat, 1995-2000

Any	Salari/hora mitjà	Coeficient de Gini	Dispersió salarial (D9/D1)	% Baixos Salaris	Índex de Theil	Índexs d'Atkinson		
						Paràmetre 0,5	Paràmetre 1	Paràmetre 1,5
1995	1775,24	0,3081	3,603	34,12%	Mesura relativa 0,0126	0,0781	0,1434	0,1997
2000 (EO)	2127,49	0,3199	4,064	34,86%	0,0130	0,0830	0,2145	0,2689
2000 (Tot)	2127,49	0,3202	4,087	34,99%	0,0130	0,0832	0,2154	0,2703

Un altre indicador sintètic com el percentatge d'assalariats amb baixos salaris també augmenta en relació al 1995. El mateix es pot dir per a la resta d'indicadors de desigualtat. Tots ells són més grans (indiquen més desigualtat) que els seus corresponents de 1995 i, també en tots els casos, la projecció amb tots els treballadors sense desagregar dona més desigualtat que si es distingeix entre empleats i obrers, malgrat la diferència entre ambdues projeccions no sigui significativa.

Figura 3.1. Corba de Lorenz dels salaris/hora a Catalunya, 1995-2000



Aquesta evolució creixent de la desigualtat coincideix fil per randa amb la tendència experimentada per la major part dels països de l'OCDE des dels anys 80, especialment pels Estats Units i Gran Bretanya, però també a diversos països de la UE (*Katz i Autor, 1999; Schroeder, 2001*).

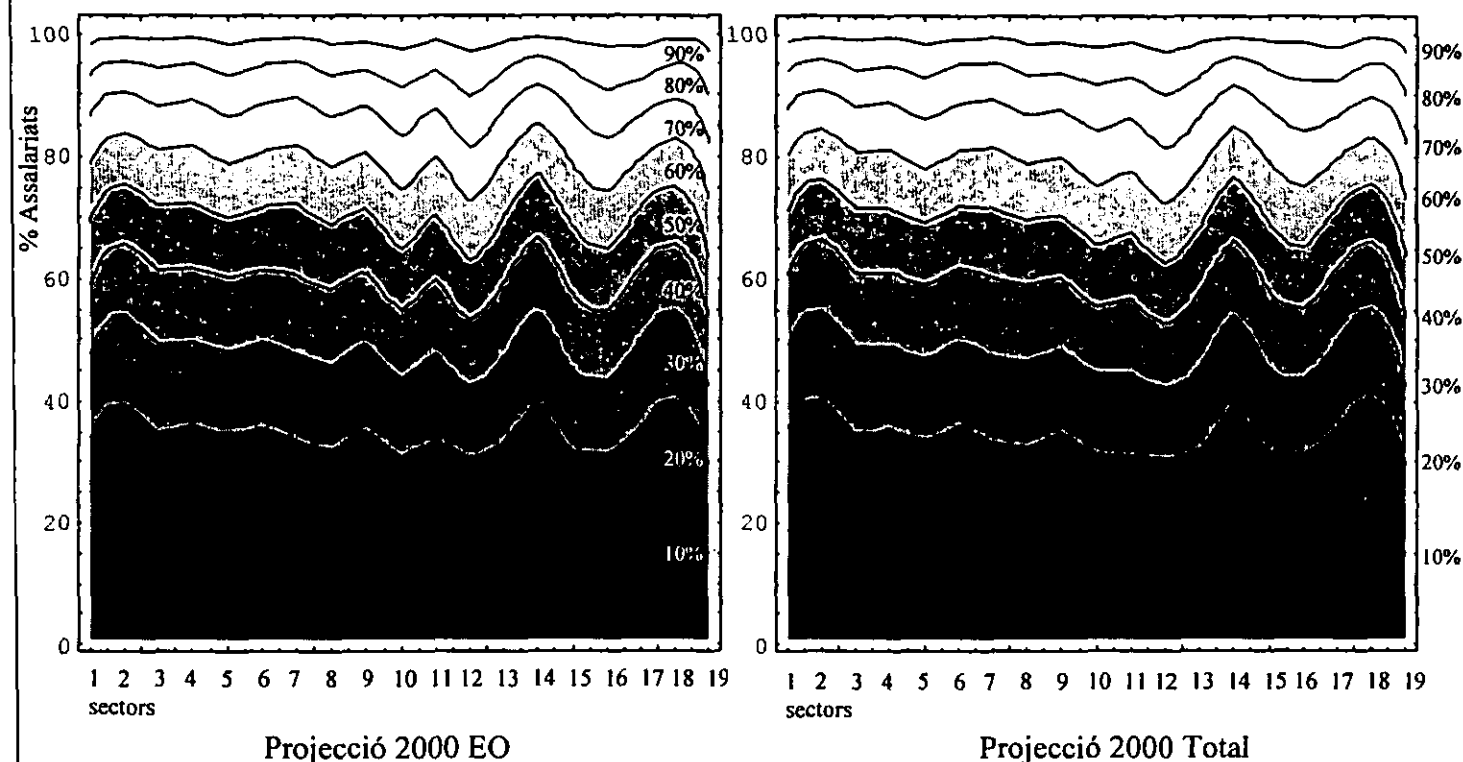
3.3. La desigualtat per sector econòmic.

En abordar la desigualtat per sector econòmic, el primer que destaca es la gran diferència que mostra el salari mitjà entre els sectors, tal com mostra la Taula F de l'Annex. Així, els sectors amb una remuneració mitjana més alta són el de Producció i distribució de llum, gas i aigua (de 3.688,57 (EO) a 4047,29 (Tot) ptes. per hora), el d'Intermediació financera i assegurances (amb 3284,18 ptes./hora) i el de Química, petroli i combustibles (amb 3042,75 (EO) a 3405,62 (Tot) ptes./hora). La situació diametralment oposada es dona a l'Hostaleria (1.310,7 (EO) a 1353,24 (Tot) ptes./hora) i el Tèxtil i confecció, cuir i calçat (1.726,06 (EO) a 1607,22 (Tot) ptes./hora). Per tant, la diferència entre els valors extrems és entre 2,81 i 2,99 vegades, segons s'utilitzi l'estimació EO o la Total, cosa que suposa

entre un 13% i un 20% d'augment sobre la que hi havia l'any 1995. Atès que el salari mitjà del conjunt de la població és de 2127,49 ptes./hora, el salari mitjà del sector més ben pagat és entre un 73% a 90% més gran que el salari mitjà, mentre que el pitjor retribuït es troba entre un 38% a un 36% per sota, segons l'estimació. Aquestes distàncies respecte del salari mitjà han augmentat considerablement des de 1995, any en que els valors dels salaris als sectors extrems eren llavors el +69% i el -32% del salari mitjà de l'economia.

A la Figura 3.2 es representen les corbes de nivell obtingudes a partir de les corbes de Lorenz de distribució salarial per cadascun dels sectors econòmics. En la figura, cada línia representa un determinat percentatge del total d'ingressos salarials de cada sector en trams d'un 10% i l'eix de les ordenades indica el percentatge d'assalariats necessari per assolir aquell nivell del total d'ingressos, mentre que a l'eix de les abscisses hi ha els 19 sectors econòmics CRE. Per comparar els nivells de desigualtat n'hi ha prou en veure si en un sector determinat la corba passa més amunt (més desigualtat) o més avall (menys desigualtat) que en el sector usat com a comparació.

Figura 3.2. Corbes de Lorenz per sectors, Catalunya-2000



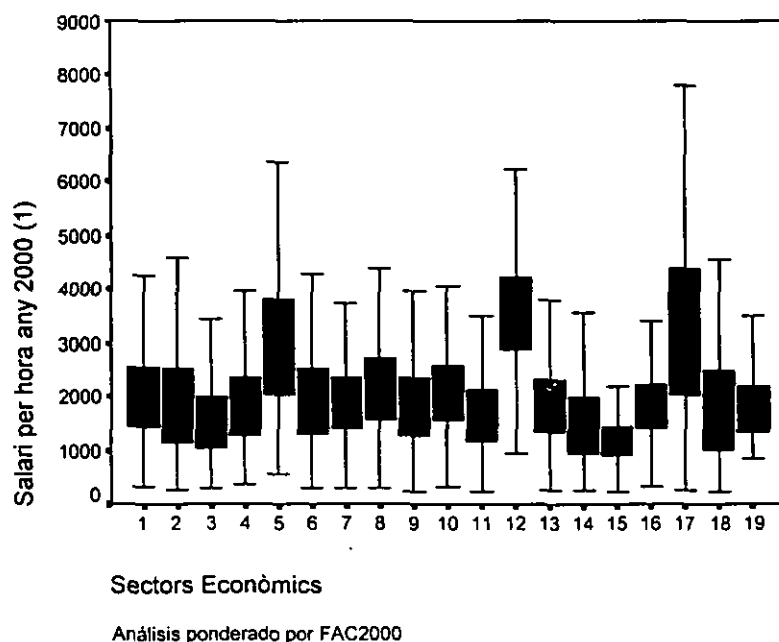
La distribució salarial per sectors varia molt poc sigui quina sigui l'estimació que es faci servir, llevat del sector 11 (Altres Indústries) i, amb menys diferència, el sector 13 (Construcció). En ambdós, la distribució és sensiblement més desigual per la projecció que distingeix entre empleats i obrers. El gràfic també il·lustra que els sectors amb menys desigualtat són, amb molta diferència, el sector 19 (Administracions públiques), i els sectors 12 (Producció i Distribució d'Electricitat, Gas i Aigua), 16 (Transport i Comunicacions), i 10 (Material de Transport). Així mateix, els sectors més desiguals són el 14 (Comerç i Reparacions) i el 18 (Altres Serveis), tal com permet confirmar la consulta a la Taula F de l'Annex, on consten els valors que prenen els indicadors sintètics de desigualtat.

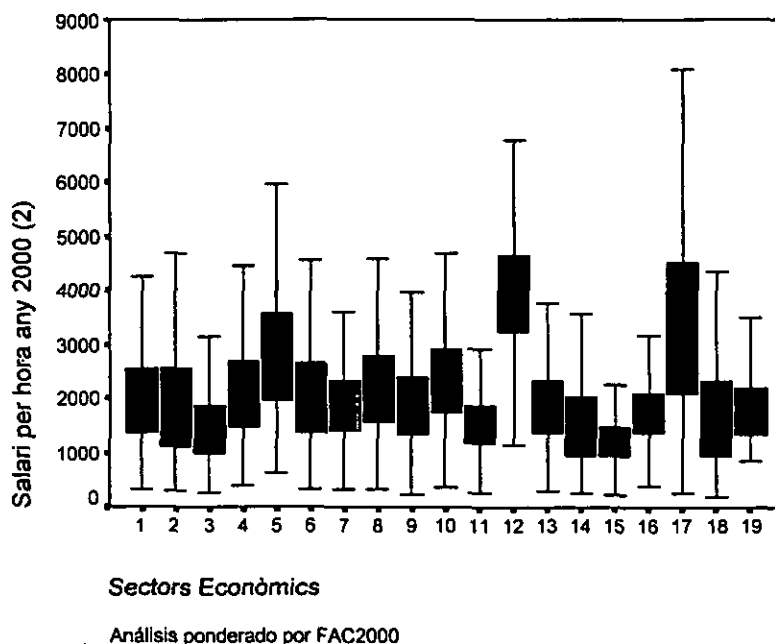
En relació als resultats de l'any 1995, tal com es pot comprovar en comparar les taules C i F de l'Annex, la desigualtat només ha disminuït en els sectors 4 (Paper i Arts Gràfiques), 5 (Química, Petrol i Combustibles), 11 (Altres indústries) i 17 (Intermediació Financera) que disminueixen lleugerament i el sector 12 (Electricitat, Gas i Aigua) i 18 (Altres serveis) que experimenten una disminució més remarcable. Per contra, a la resta de sectors la desigualtat ha augmentat. Aquest increment ha estat especialment elevat en els sectors 3 (Tèxtil, confecció, cuir i calçat) i 14 (Comerç i reparacions), fins al punt que aquest darrer passa a ser el sector més desigual, tot superant netament el sector dels Altres Serveis. En efecte, l'índex de Gini del sector Comerç és de 0,363 i el del sector Altres Serveis de 0,349, molt per sobre el corresponent a tota la població. Destaca també el fet de l'augment de la desigualtat a les Administracions Públiques, atès que el coeficient de Gini entre 1995 i 2000 passa de 0,175 a 0,187. Aquest és un resultat sòlid ja que es disposa de mostres específiques sobre l'Administració pels anys 1995 i 2000, de manera que no s'ha hagut de fer cap projecció.

Les diferències que es troben en comparar els índex de desigualtat sectorial de les dues projeccions són significatives només pels sectors 11 i 13, però pràcticament no hi ha canvis en l'ordenació dels sectors per nivell de desigualtat. Aquestes diferències apareixen perquè els mètodes de projecció són diferents i, tot i que ambdós són consistents pel conjunt de la mostra, poden haver-hi variacions molt importants en subgrups concrets de la mateixa.

L'anàlisi de la distribució realitzada amb aquests indicadors proporciona una informació de tipus relatiu: indica quina és la desigualtat interna del sector i permet comparar-la amb la dels altres. És convenient, no obstant, fer les comparacions entre els sectors amb mesures absolutes dels guanys salarials. La figura 3.3 ens mostra la distribució dels salaris/hora per sectors, amb indicació de la mitjana i de la dispersió, per a les dues projeccions, (1 = Empleat-Obrer; 2 = Total).

Figura 3.3. Distribució salarial per sectors econòmics





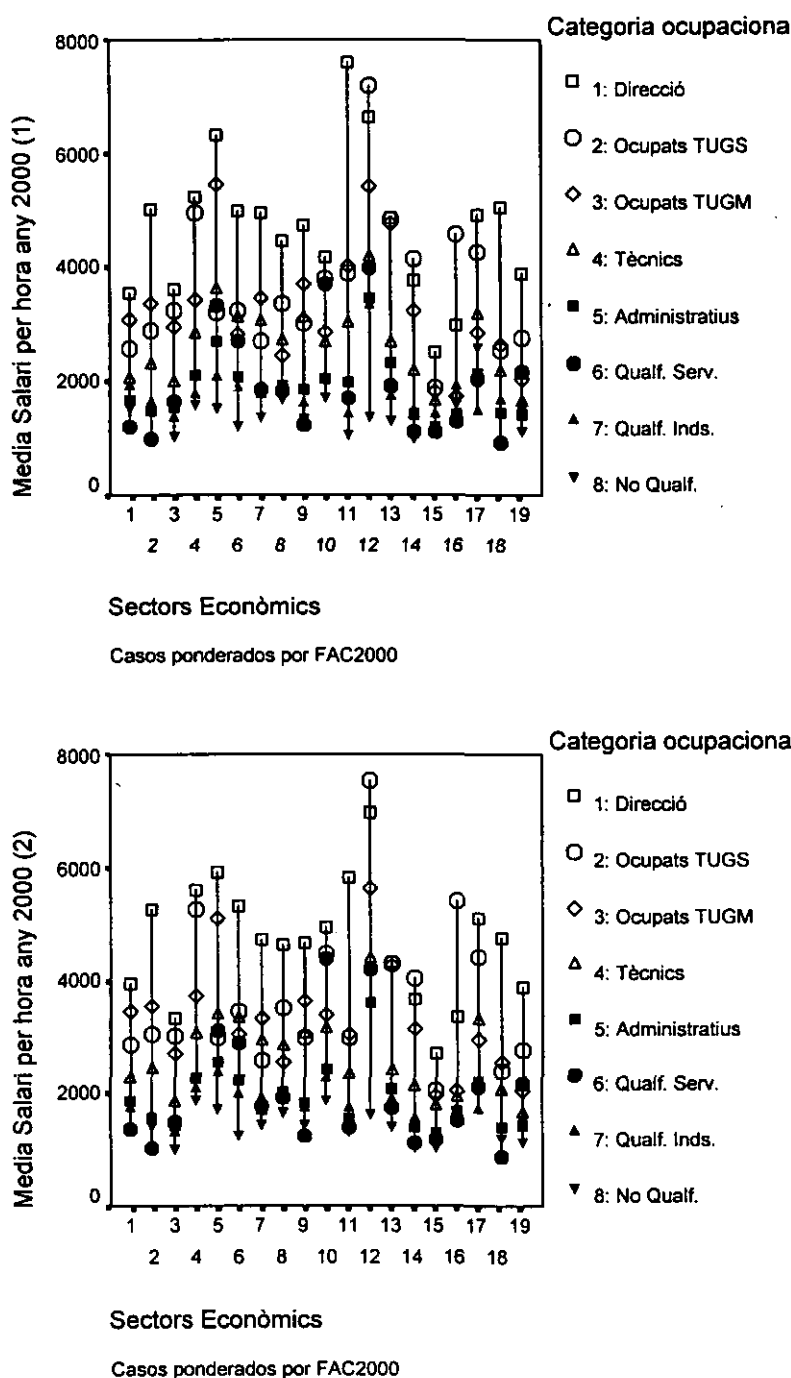
Com s'afirmava a l'inici de l'epígraf, és immediat comprovar que els dos sectors amb retribucions unitàries més altes són, amb molta diferència, el 12 (Electricitat, Gas i Aigua), i el 17 (Intermediació financera i assegurances), seguits una mica més lluny pel sector 5 (Química, petroli i combustibles). Les retribucions més baixes les presenten, com ja s'ha vist anteriorment, el sector 15 (Hostaleria) amb remuneracions molt per sota de la mitjana, i el sectors 4 (Tèxtil, Confecció i cuir) i el 14 (Comerç i reparacions), aquests dos ja no tan allunyats. Destaca el fet que, en comparació a 1995, el sector d'Hostaleria ha experimentat uns increments salarials molt per sota de la resta de l'economia, de forma que el seu salari mitjà només és entre el 62% (EO) i el 64% (Total) de la retribució mitjana de l'economia, mentre que el 1995 era el 68%. En canvi, els sectors del Tèxtil 81,1% (EO), el d'Altres indústries i el Comerç han reduït la diferència en relació al salari mitjà en uns 2 punts.

Als efectes de comprovació addicional, s'ha calculat el grau de significació estadística de les mitjanes sectorials del salari/hora. El resultat és que totes són significativament diferents (interval de confiança del 95%) del valor associat al conjunt de la població, amb l'excepció del sector 2 (Alimentació, begudes i tabac). També són significatives les diferències comparant sector a sector, exceptuant alguns pocs casos que no segueixen cap pauta sistemàtica.

En creuar les variables Categoria d'ocupació (CNO-94) i Sector econòmic, s'obtenen els salaris/hora mitjans per cada categoria laboral dins de cada sector. El resultat és el que es representa a la Figura 3.4 (cal recordar que (1) = estimació EO, (2) = estimació Total).

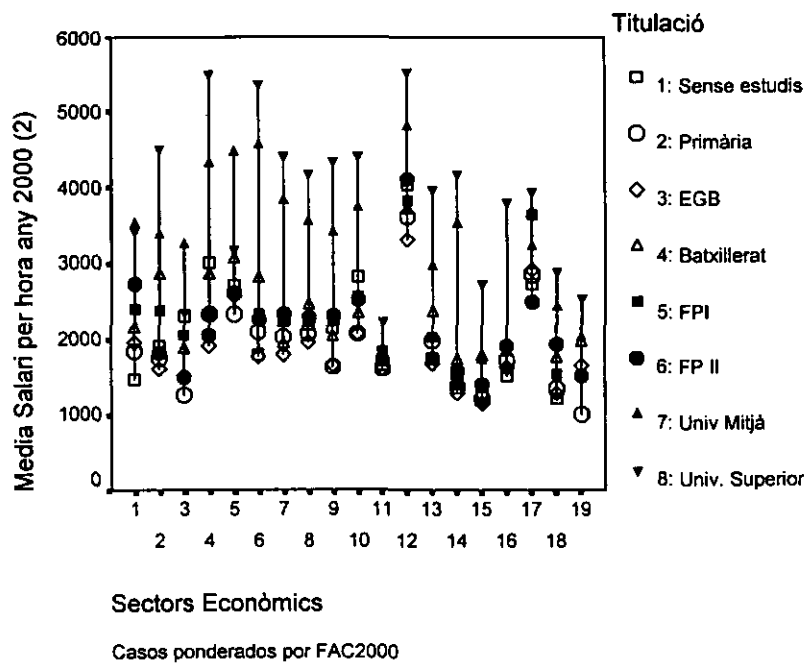
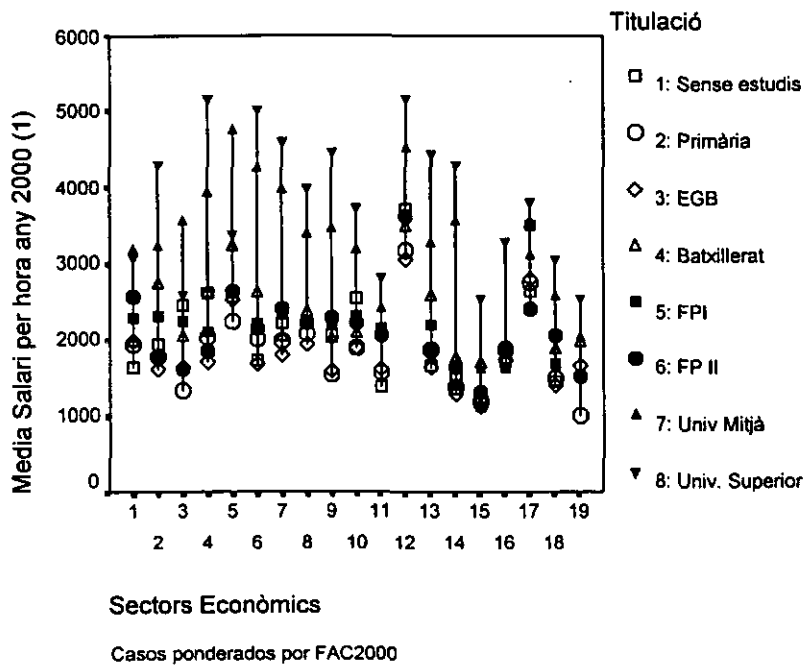
L'observació de la figura permet detectar els sectors on la diferència de retribucions mitjanes entre categories és especialment àmplia. Aquest és el cas de sector 2 (Aliments, begudes i tabac), 5 (Química, petroli i combustibles), 11 (Altres indústries) i 12 (Producció i distribució de llum, gas i aigua). L'Hostaleria (sector 15) és el sector amb menor diferència entre categories ocupacionals, però també són reduïdes en els sectors 1 (Extractives) i 3 (Tèxtil i confecció, cuir i calçat), així com per a l'Administració pública (sector 19).

Figura 3.4. Salaris mitjans per categoria laboral i sector econòmic



Un altre creuament de variables que té interès és el que mostra la Figura 3.5 en la qual es representen els salaris/hora mitjans de cada nivell de titulació en cada sector econòmic. A primera vista, la disposició és clarament jeràrquica, però els salaris corresponents a nivells d'estudis baixos presenten molt poques diferències entre sí, dins de tots i cadascun dels sectors considerats. En canvi, els salaris de les persones amb estudis universitaris, mitjans o superiors, es destaquen sempre molt per sobre la resta, excepció feta d'algun sector on, puntualment, la distància no és tan accentuada.

Figura 3.5. Salaris mitjans per nivell d'estudis i sector econòmic



Una anàlisi més detinguda de la figura permet, però, extreure una conclusió molt important sobre el factor titulació. Tot i que les retribucions dins de cada sector queden clarament ordenades per la titulació, en comparar la remuneració de titulacions entre diferents sectors es produeixen nombroses sobreposicions. Una circumstància que ja fou destacada en la descripció de l'any 1995. Per exemple, els salaris/hora mitjans dels treballadors amb estudis primaris o d'EGB del sector de la Producció i distribució de llum, gas i aigua (12) o els de la mateixa titulació del sector d'Intermediació financera i assegurances (17), d'acord amb les dades disponibles, són similars, o fins i tot superiors, als que reben els universitaris mitjans en els sectors d'Altres indústries (11), l'Hostaleria

(15) i l'Administració pública (19). Cal destacar el fet que aquesta coincidència sigui molt clara pel que fa al nivell d'estudis però, en canvi, no es doni en cap altra variable, especialment la de la categoria laboral. Aquesta circumstància fa sospitar que el factor nivell d'estudis resulta del tot insuficient per explicar, per sí sol, la retribució salarial dels individus dins el conjunt de l'economia. Reitera, a més, que el component sectorial és d'una importància capital.

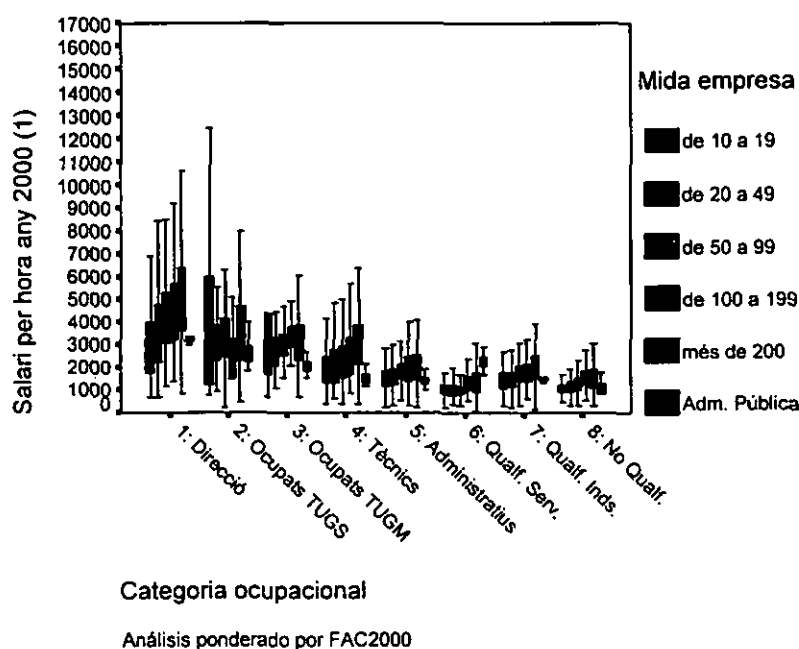
3.4.- La desigualtat per categories d'ocupació.

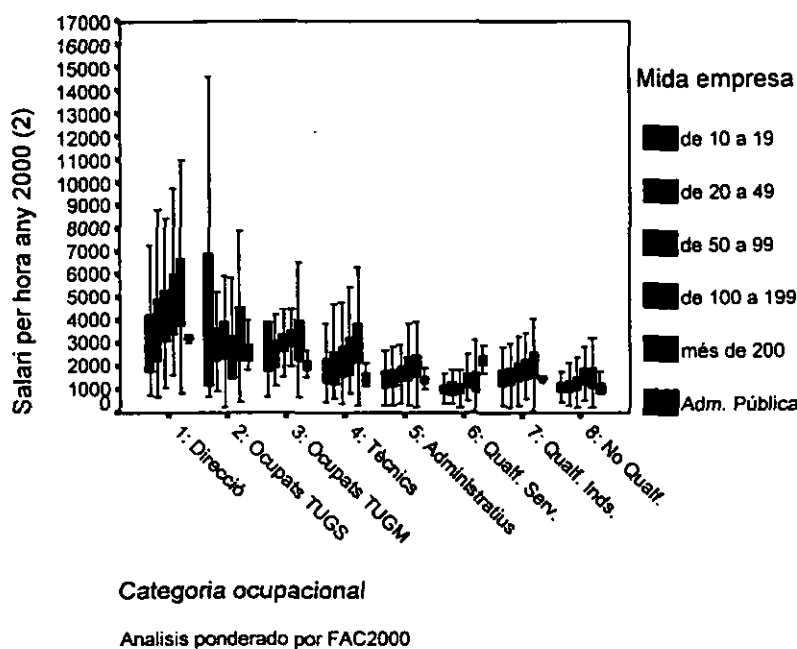
La importància de la categoria laboral en el salari/hora ja s'ha apuntat en l'epígraf anterior, raó per la qual ara convé aprofundir l'anàlisi. Tal com s'ha fet pel 1995, l'examen per categories laborals s'ha dut a terme agrupant les dades que estan en els múltiples subgrups de la CNO-94 en 8 grans categories ocupacionals. El valor del salari mitjà per categoria està detallat a la taula G de l'Annex, que també recull les diverses mesures de desigualtat per cadascuna de les vuit grans categories laborals considerades.

Destaca que la remuneració de la categoria superior (Direcció i gerència) a l'any 2000 és de entre 3,5 i 3,55 vegades la de la categoria inferior s (Treballadors no qualificats). És a dir, no hi ha cap canvi significatiu en la posició relativa de les categories extremes en relació a 1995, quan era de 3,49 vegades. Pel que fa la desigualtat dins de cada categoria, tampoc hi ha canvis significatius en las categories extremes. No obstant, a les tres categories centrals desigualtat augmenta, com es pot comprovar en comparar les taules D i G de l'Annex.

Una comparació molt informativa és la que s'obté en calcular el salari/hora per categoria d'ocupació i per el nombre de treballadors de l'empresa, que en les dades ve donat per la variable estrat. El resultat de creuar aquestes variables es representa a la figura 3.6.

Figura 3.6. Salaris i categories per mida d'empresa





A la figura s'observa el conegut doble comportament sistemàtic: (a) la retribució és menor com més baixa és la categoria laboral i, (b) dins de cada categoria d'ocupació, el salari/hora és més gran com més gran és la mida de l'empresa. D'aquesta manera queda ben clar que el factor grandària de l'empresa (definida segons el nombre de treballadors) també s'ha de tenir en compte a l'hora d'explicar les diferències de retribució entre els diversos grups d'ocupació. En el cas de l'any 2000, les diferències són especialment significatives pel que fa al grup de Direcció i Gerència. En canvi, en el cas d'ocupacions vinculades a titulats universitaris de grau superior, hi ha molta dispersió i la correlació amb la mida de l'empresa és molt més feble.

3.5.- La desigualtat per sexe.

En l'anàlisi de l'any 1995 s'ha trobat que una característica ben significativa en l'explicació de les diferències salarials, és el sexe del treballador. Aquesta conclusió també es dona a l'any 2000. Ara, cal tenir en compte que la projecció de la població ha considerat explícitament la variable sexe i que, com a conseqüència de la metodologia de projecció emprada, caldria esperar que l'augment dels salaris de les dones, durant el període 1995-2000, hagi estat de mitjana més gran que el dels homes. Això implicaria que les diferències salarials entre homes i dones s'haurien reduït. Altrament dit, en els darrers anys ha augmentat la pressió social i sindical en contra de la discriminació laboral de la dona, fins al punt que s'ha incorporat plenament a la negociació col·lectiva i s'ha implantat normativa laboral encara més estricta sobre el particular. No sorprèn, doncs, que l'anàlisi de les dades mostri una reducció modesta, tot i ser significativa, de la diferència dels salaris mitjans per sexe. Tot i així, la desigualtat salarial per sexe, en termes absoluts, roman encara prou àmplia. La important expansió de l'ocupació femenina d'ençà el 1995 ha arribat a tots els sectors i categories laborals, però s'ha concentrat molt més en els típicament feminitzats (el Tèxtil; Altres Serveis, Altres Indústries, Química, Plàstics, etc.). Un fet que, sense cap mena de dubte, explica que, ben mirat, la reducció de les diferències hagi estat petita.

Les diferències de salari per sexe segueixen apareixent en gairebé qualsevol presentació de les dades: pel conjunt dels assalariats, per edats, per sectors, per ocupacions, per nivell d'estudis, o per nombre de treballadors de l'empresa.

A la taula 3.2 es detalla la remuneració mitjana d'homes i dones pel conjunt de l'economia, pel sector empresarial i per les administracions públiques.

TAULA 3.2. Salari/hora mitjà, per sexe i sector institucional, en ptes.

	Nombre d'individus (% del Total)	Salari per hora mitjà (Tota l'Economia)		Nombre d'individus (% Sector Empresarial)	Salari per hora mitjà (Sector Empresarial)		Nombre d'individus (Administr. Públiques)	Salari per hora mitjà (Administr. Públiques)
		EO	Total		EO	Total		
Homes	682664 (61,3%)	2383,9	2416,5	658692 (61,8%)	2394,0	2427,7	23972	2106,4
Dones	430758 (38,7%)	1721,2	1669,6	406455 (38,2%)	1720,5	1665,8	24303	1732,5
Total	1113422	2127,5	2127,5	1065147	2137,0	2137,0	48275	1918,2

El salari/hora mitjà de les dones és entre el 69,1% i el 72,2% del dels homes, depenent de l'estimació emprada, només entre un i tres punts percentuals menor que al 1995. La diferència absoluta entre el salari d'homes i de dones és de entre 663 i 747 ptes., més gran que al 1995 (entre el 6% i el 20% més). Lògicament, les diferències de salari home/dona són estadísticament significatives (marge de confiança del 99,9%).

Com s'havia obtingut per a l'any 1995, les diferències en el sector empresarial són molt més importants que a l'Administració Pública. Així, al sector empresarial el salari per hora de les dones és entre el 68,8% i el 71,9% del dels homes, mentre que a l'Administració el salari de les dones és el 82,2% del dels homes. Destaca el fet que aquesta darrera xifra empitjora en 3,5 punts percentuals la situació de 1995.

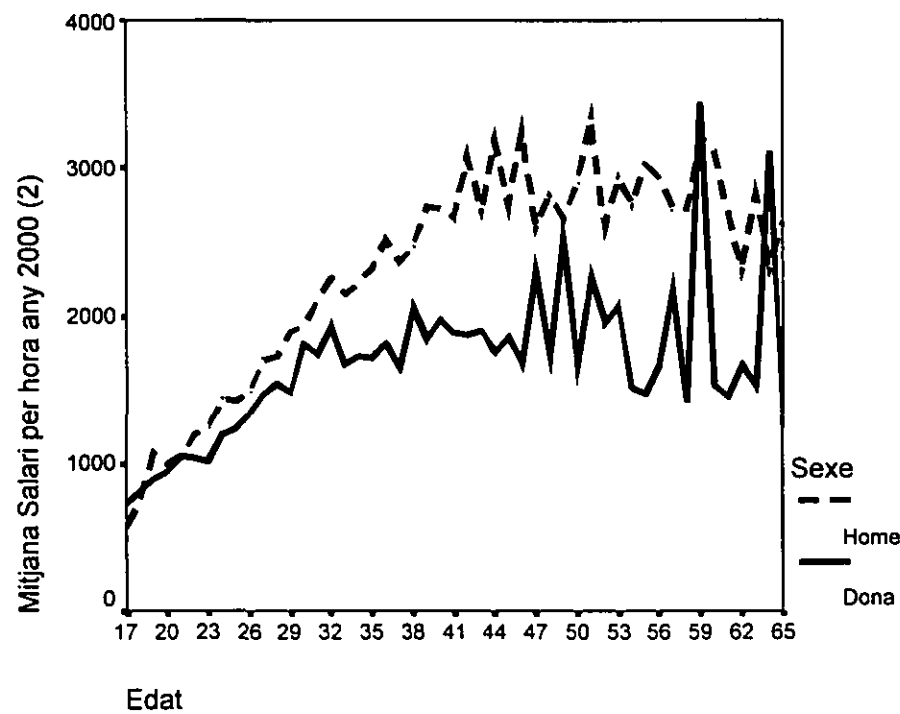
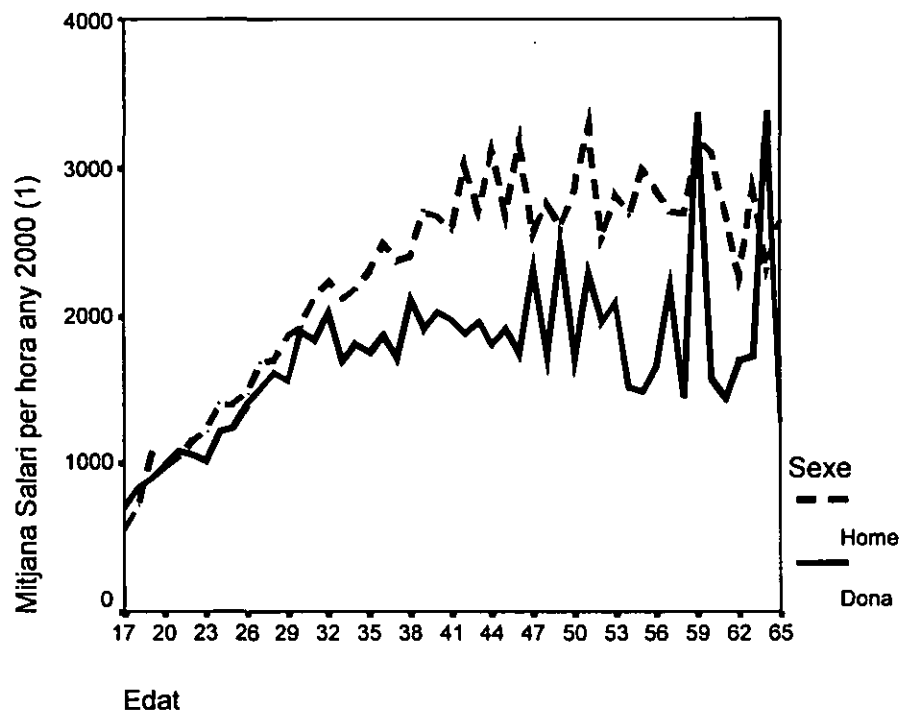
3.5.1. Diferències salarials per sexe i edat.

Els perfils de salaris per edat i sexe mostren també molt clarament les diferències de remuneració, tal com representa la Figura 3.7. Els salaris dels homes són més grans que els de les dones a partir dels 21 anys. Per algun grup d'edat hi ha comportaments iguals, però entre els elements espuris de la mostra i el marge d'error de la projecció en relació a la variable edat (que no es va poder tenir en compte) fa que no es puguin extreure conclusions, excepte per grups d'edat més grans (grups de 5 en 5 anys o més grans). Tot i així, l'estructura d'edats ha canviat molt poc entre 1995 i 2000, tant pel que fa els diferents sectors productius, com per categories d'ocupació, per grups d'estudis, per mida d'empresa i per sexe segons es desprèn de l'anàlisi de les dades de l'Enquesta de Població Activa. Per aquesta raó, les anàlisis que aquí es realitzen són consistents.

De forma similar al que s'observa pel 1995, el comportament del diferencial salarial per edat i sexe també canvia amb l'edat. En créixer aquesta, augmenta la diferència salarial absoluta i relativa entre els sexes, amb una diferència màxima entre els 45 i 55 anys. El salari dels homes va augmentant, de mitjana, fins als 45 anys, mentre que el de les dones només augmenta fins als 30-35 anys. A partir d'aquestes edats, els salaris s'estabilitzen i més enllà dels 60 anys baixen els salaris dels homes i s'aproximen de nou al de les dones, el qual es manté gairebé sense variacions. Pel fet d'usar dades de secció transversal, no es poden confirmar les diverses hipòtesis avançades per a explicar aquest fenomen que,

d'altra banda, foren esmentades en fer la descripció de les dades de 1995 (Moreno, Rodríguez i Vera, 1996; Carrasco i Mayordomo, 1997; Carrasco, 2002; McCall, 2001).

Figura 3.7. Perfil del salaris/hora per edat i sexe



3.5.2. Diferències salarials per sexe i sector econòmic.

Les diferències salarials per sexe també es donen per sectors econòmics, com mostra ben clarament la Figura 3.8. Els salaris/hora dels homes són superiors als de les dones en tots els sectors econòmics, malgrat en alguns d'ells les diferències siguin més accentuades. Destaca que els sectors amb una proporció més alta de mà d'obra femenina estan també entre els sectors que tenen la diferència de salaris home/dona més pronunciats en termes absoluts (el Tèxtil (3), Cautxú i Plàstics (6), Comerç i Reparacions (14) i el sector 18 dels Altres Serveis) o relatius (Hostaleria -15), excepció feta de l'Administració Pública (19) en el que les desigualtats són més reduïdes. De tota manera, hi ha sectors amb un baix grau de feminització i que també presenten importants diferències: el sector de l'Alimentació Begudes i Tabac (2), que és el més desigual, la Metal·lúrgia (7), la Maquinària i equip mecànic(8), Maquinària i material elèctric (9) i Material de transport (10). En aquests darrers sectors, molt probablement la diferència de tasques de la mà d'obra femenina, més orientada a feines administratives, pot explicar bona part de les diferències. En canvi, els sectors amb més igualtat són el 13 (Construcció) i l'11 (Altres indústries). És a dir, el patró de desigualtat per sexes i sectors de 1995 es manté, amb pocs canvis, l'any 2000.

Pel que fa el sector Administració Pública, el salari per hora de les dones és el 82,2% del dels homes. La diferència és força més reduïda que la del conjunt de l'economia però, tot i així, un xic més gran que el 1995.

La igualtat de remuneració que la llei estableix pels empleats de l'Administració Pública, provoca que les diferències de remuneració només es puguin explicar per la diferència que s'ocupa dins la jerarquia d'ocupacions. Tot i així, els complements específics per a cada lloc de treball tenen un component discrecional important, que pot donar lloc a diferències salarials que, en alguns casos, poden arribar a ser notòries. En conseqüència, la política de promoció del personal i la discrecionalitat dels complements específics, són les úniques explicacions possibles per a les desigualtats observades. La Taula 3.3 detalla els salaris mitjans per sexe i grup d'ocupació, així com el percentatge de dones en cada grup, cosa que permet fer interpretacions més acurades.

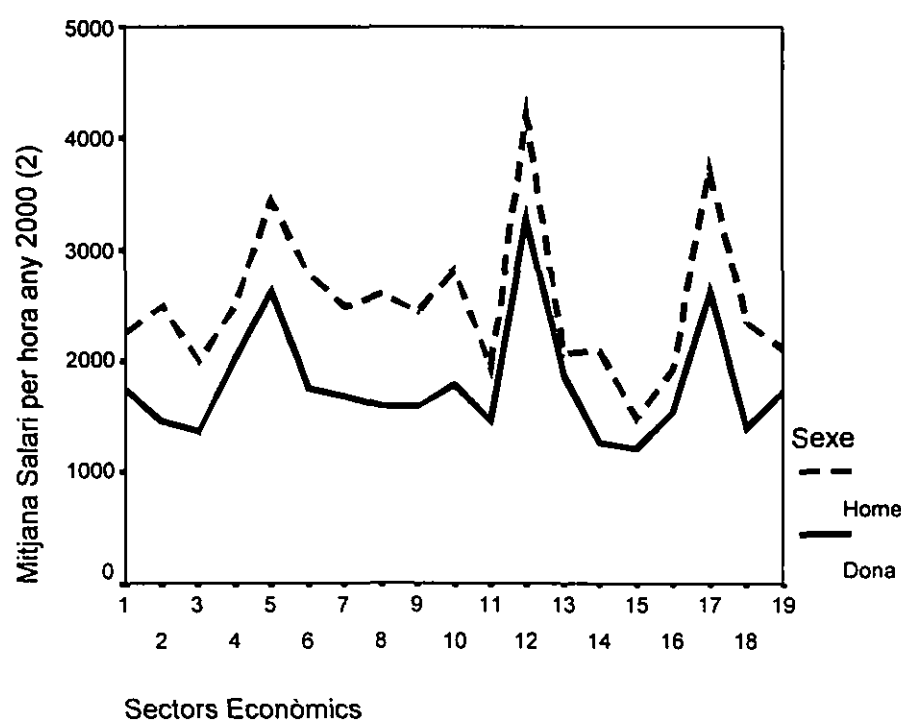
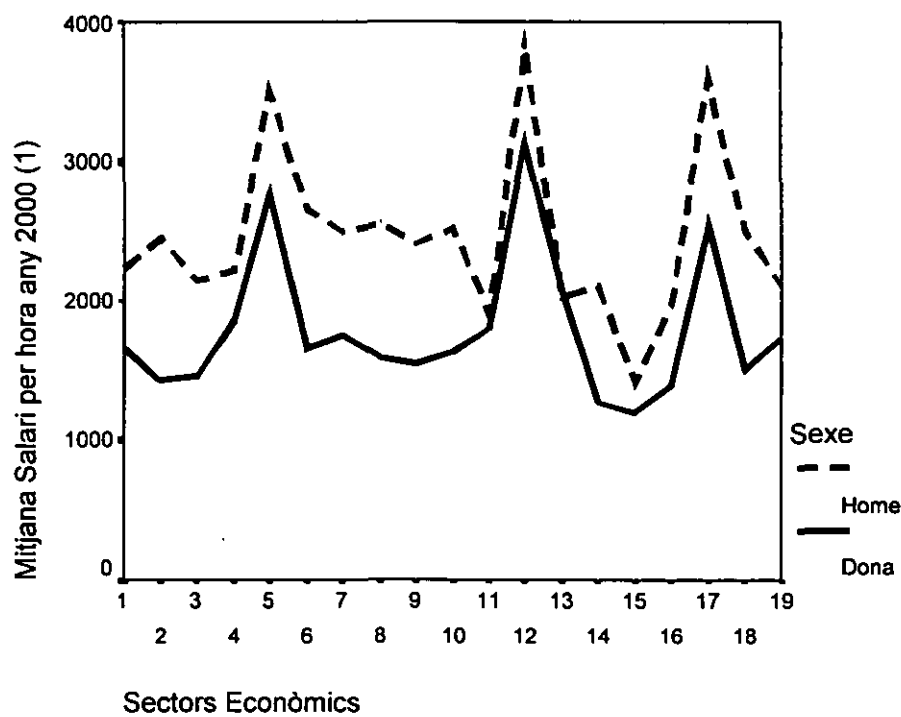
Taula 3.3. Salaris per categories d'ocupació i sexe a les Administracions Públiques

Categoria d'Ocupació	Salari/Hora Homes	Salari/Hora Dones	Nombre persones	% Dones
1. Direcció i gerència	3001	4249	7	71,4%
2. Ocup. associades a Títol Universitari Superior	2848	2678	6433	48,7%
3. Ocup. associades a Títol Universitari Mitjà	2154	1984	10007	57,0%
4. Tècnics	1932	1467	6009	61,4%
5. Empleats administratius	1454	1422	9957	76,5%
6. Treballadors qualificats sector serveis	2205	1966	11471	15,1%
7. Treballadors qualificats de la indústria i constr.	1556	--	380	0
8. Treballadors No Qualificats	1172	1123	4008	60,6%
TOTAL	2106,4	1732,5	48272	50,3%

Destaca que en tots els grups ocupacionals la dona percep salaris per sota el dels homes, excepte en el cas de directius on la mostra, però, és massa petita com per a ser representativa. Cal tenir en compte que, respecte els valors mitjans, hi ha dos grups d'ocupació amb un gran predomini dels homes: el grup 6, en el qual hi ha inclosos els cossos de seguretat, i el grup 7, on bàsicament hi ha tècnics i operaris de manteniment. Si s'eliminen aquests dos grups, el salari mitjà de les dones és el 83,5% del masculí. Les diferències són relativament petites (a l'entorn del 10%) en gairebé tots els grups, excepte

el de tècnics, en el qual el salari de la dona és un 25% menor del de l'home. La conjunció d'aquestes diferències, juntament al gran predomini i elevat nombre d'homes als cossos de seguretat, que guanyen per sobre de la mitjana, acaben d'explicar les diferències salarials per sexe.

Figura 3.8. Salaris per sexe i sector econòmic



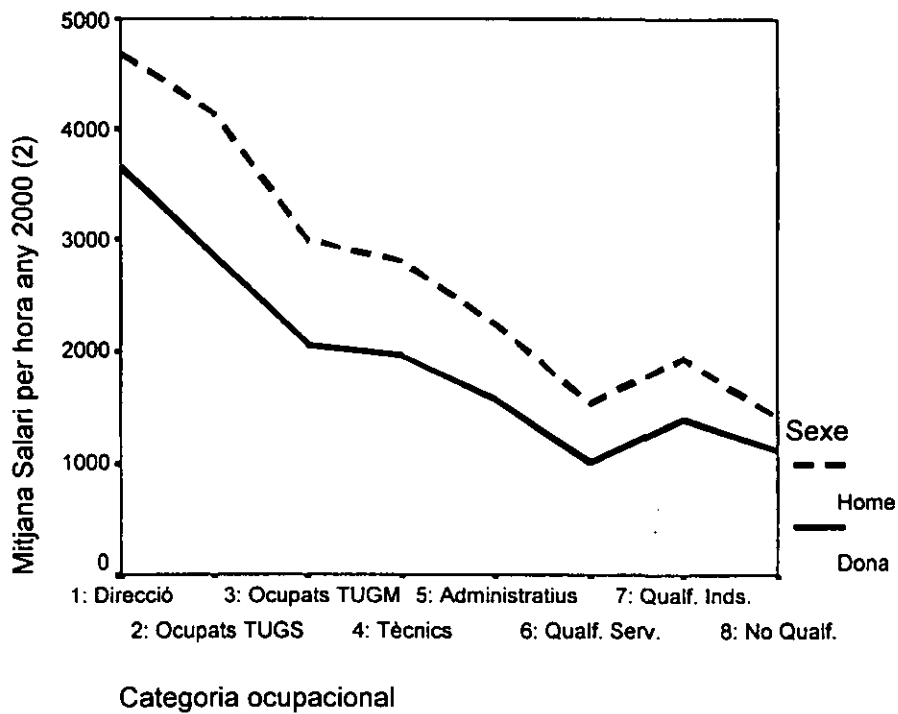
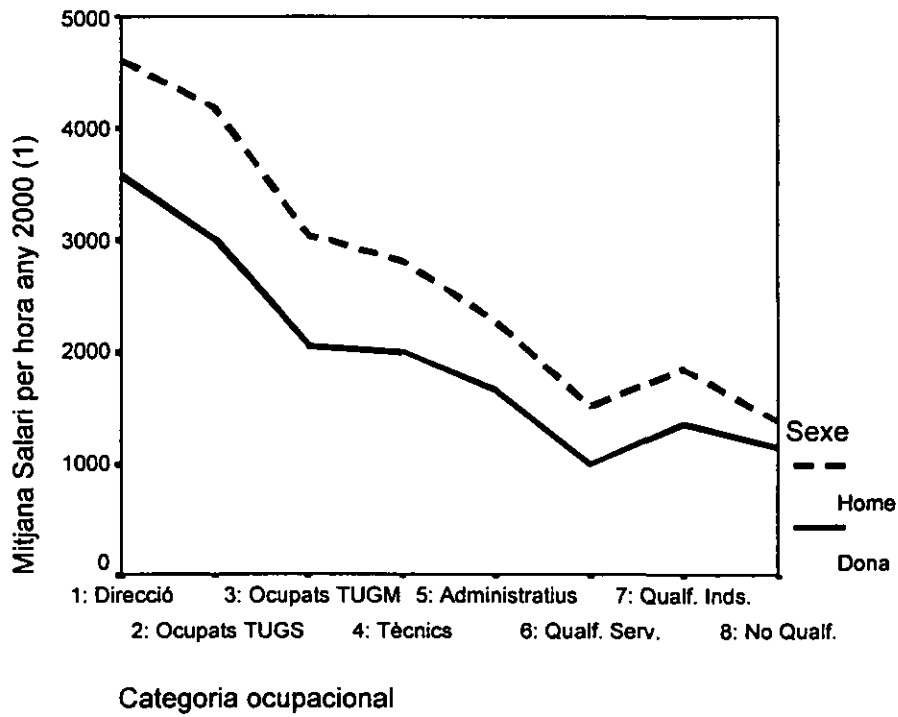
Tot i que les diferències són estadísticament significatives en totes les categories, no està clar que es pugui parlar de comportaments discriminatoris. El fet, però, és que les tasques concretes assignades a homes i a dones dins de cada categoria comporten diferències en els complements salarials que no beneficien, com a col·lectiu, les dones. A més a més, a mesura que es va ascendint en l'escala de categoria laboral, el percentatge de dones va disminuint: des del 76,5% dels empleats administratius al 48,7% dels universitaris superiors. Això suggereix clarament que la promoció de categoria i la realització d'una carrera professional, resulta ser més difícil per a les dones. La manca de més informació sobre aquests aspectes, així com sobre les tasques específiques i sobre el nivell d'estudis que efectivament tenen els empleats públics (només es coneix el nivell mínim necessari per a accedir a la categoria i es desconeix la classificació CNO detallada de les tasques) impedeix fer una anàlisi més acurada de les diferències salarials per sexe a l'Administració Pública.

3.5.3. Diferències salarials per sexe i altres factors.

Les diferències de salaris per sexe i categoria d'ocupacions es representen a la Figura 3.9. Ressalta notablement que les diferències es mantenen a l'entorn de la mitjana de l'economia, ja que el salari de les dones és situa entre el 69% i el 77% del dels homes en les 5 categories superiors. És a la categoria de Treballadors Qualificats dels Serveis (categoria 6) on la diferència és més acusada: el salari de les dones és només el 65% (66% en la projecció EO) dels homes. A les dues categories inferiors, el salari de la dona està per sobre de la mitjana del conjunt de l'economia: entre el 72% i el 83%, depenent de la projecció i la categoria. Les diferències més reduïdes es donen pels treballadors no qualificats, on el salari femení és entre 79% (Tot) i 82%(EO) del masculí, i en les tasques de direcció i gerència, on el salari de les dones arriba al 78% del dels homes. Es repeteix en part, per tant, el patró de comportament de 1995 pel que fa a la distància retributiva entre els sexes, a les diverses categories. Així, la *categoria laboral* es revela, de nou, com el tret que presenta la menor dispersió de desigualtat per sexe. Sembla que la negociació col·lectiva té un paper clau en la reducció de la desigualtat salarial per sexe a les diverses categories, ja que la remuneració pactada va precisament lligada a la categoria amb independència del sexe.

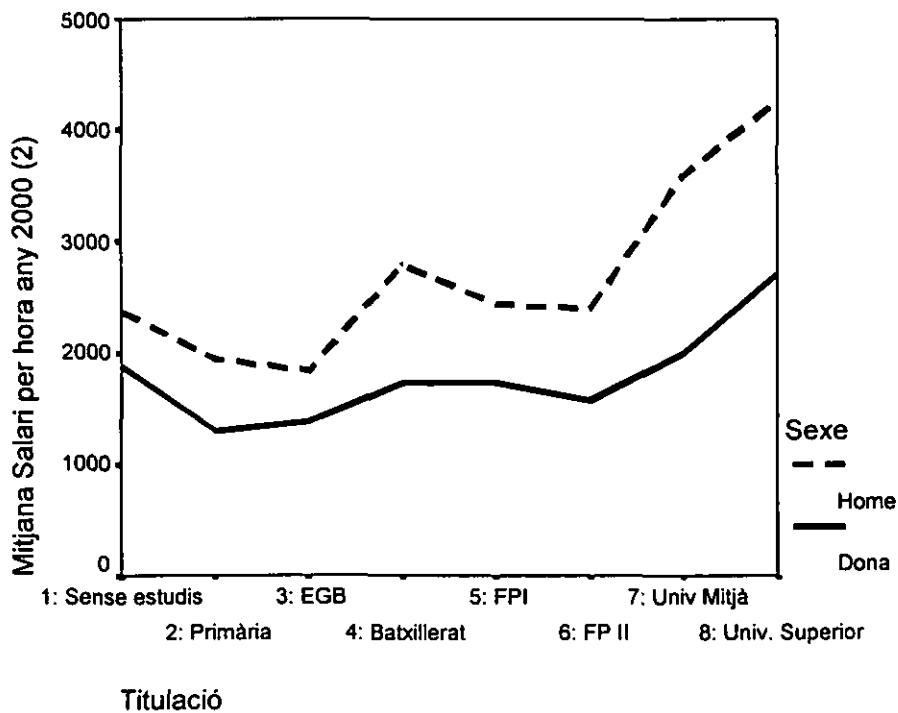
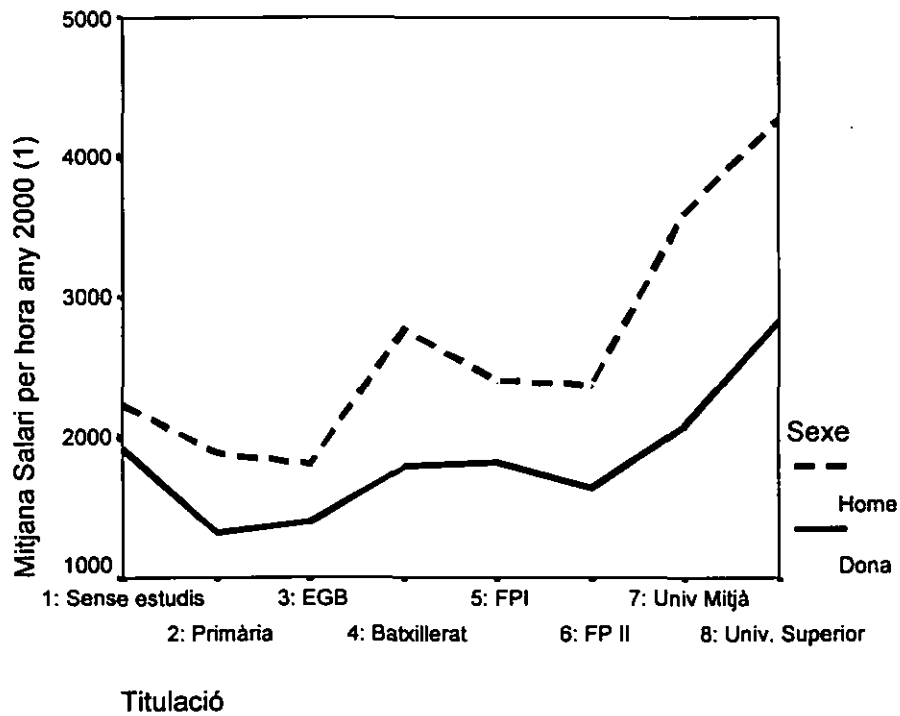
La Figura 3.10 representa les diferències salarials per titulació i sexe, pel conjunt de l'economia. Destaca el resultat que les diferències salarials per sexe augmenten amb el nivell de titulació, seguint en part el mateix patró observat el 1995. Així, per la gent Sense estudis, el salari de la dona està entre el 79% i el 86% (projecció Total) del de l'home. Per nivells com el Primari, l'EGB i la FP 1 les diferències augmenten, tot i que encara es mouen a l'entorn de la mitjana del conjunt de l'economia: entre el 65% i el 77% segons la titulació i la projecció. Però per estudis universitaris, especialment els mitjans, les diferències esdevenen més importants, significativament superiors a les del conjunt de l'economia, atès que el salari de les dones està entre el 56% i el 66% del masculí. Aquestes diferències són degudes a les desigualtats existents entre les remuneracions sectorials, com ha estat exposat en el secció 3.5.2. En aquesta mateixa línia, cal no oblidar (apartat 3.3) que els diferencials salarials per sector són més grans, tant en termes relatius com absoluts, entre els treballadors de més qualificació que entre els menys qualificats, fet que queda reflectit en, també, majors diferències per sexe i titulació.

Figura 3.9. Salari/hora per categoria d'ocupació i sexe



En comparació a la situació de 1995, la distància salarial per sexe i titulació ha augmentat, en el cas dels universitaris, entre 1 i 3 punts percentuals, segons quina sigui la projecció considerada. Per contra, en el cas de les persones sense estudis, aquest diferencial s'ha reduït (ha variat entre +1 -Tot- i -3% -EO-). A la resta de nivells de titulació, la distància s'ha mantingut constant.

Figura 3.10. Salaris-hora per sexe i titulació



Pel que fa a la grandària de l'empresa segons el nombre de treballadors, les diferències salarials percentuals no han, pràcticament, variat entre estrats d'empreses, presentant un comportament semblant al del 1995. En efecte, l'any 2000 són també les empreses més grans on les diferències salarials homes/dones són majors. En aquesta mida, el salari de la dona es d'entre un 67% (Tot) i un 69% (EO) de la retribució dels homes, xifres similars a

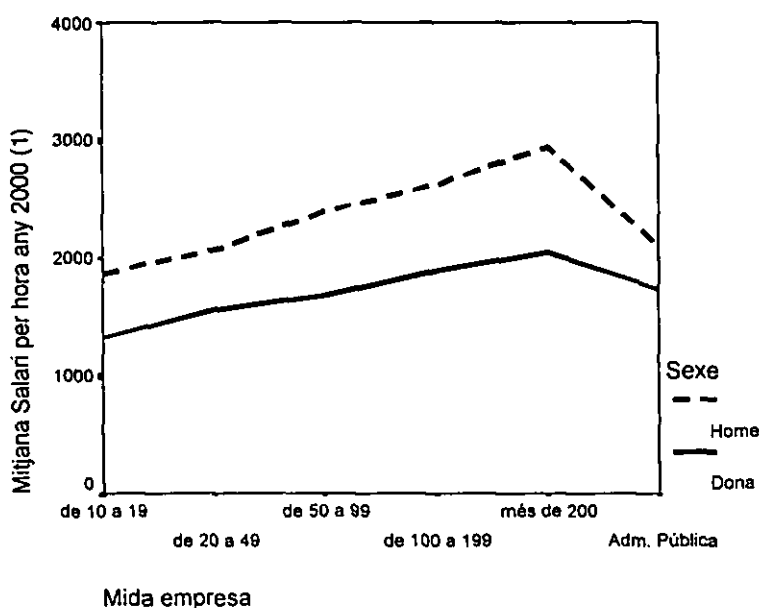
les de 1995. En el cas de les empreses més petites, el salari femení se situa entre un 67% (Tot) i un 71% (EO) del masculí. Una circumstància que es repeteix a les empreses d'entre 50 i 99 treballadors (entre 67 i 70%). L'estrat amb menor desigualtat, per sota la mitjana de l'economia, és el d'empreses de 20-49 treballadors, on la remuneració de les dones correspon al 71-75% de la dels homes.

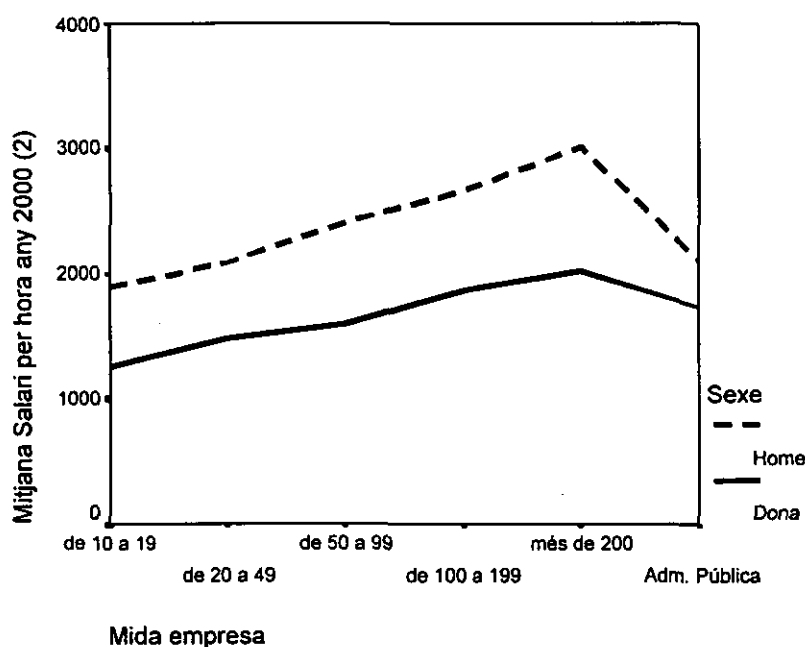
Lògicament, les diferències salarials en termes absoluts entre els sexes, augmenten en fer-ho la mida de l'empresa, degut el fet que els salarials mitjans també creixen. Al costat d'aquest comportament del sector empresarial, l'Administració pública és menys desigual.

L'augment de la distància entre els salaris d'ambdós sexes a les empreses més grans, no pot explicar-se pel fet que les dones tinguin una menor participació a les categories salarials més altes. En efecte, a les dues categories superiors les dones estan més representades a les empreses grans que en el conjunt de l'economia: en llocs de direcció, un 9,1% enfront el 8,1%, mentre que a la categoria d'universitaris superiors les xifres són un 65,7% i un 59,6%, respectivament. Això no treu, però, que, en termes absoluts, les dones participin poc a les categories directives, alhora que la seva presència a les categories d'universitaris mitjans sigui també ben minsa (un 10,7% a les grans empreses enfront un 24,6% pel conjunt de l'economia). Molt probablement, les diferències salarials provenen de la major complexitat organitzativa de l'empresa gran, on hi ha més nivells jeràrquics i la carrera laboral és més llarga, circumstàncies que, com ja s'indicà, creen un context poc favorable a la promoció de les dones.

A diferència del que s'observava a l'any 1995, la Figura 3.11 mostra que el salari de les dones a l'Administració pública ja no és superior a la retribució mitjana que obtenen a les empreses de més de 100 treballadors. En aquest sentit, un dels incentius que la dona tenia per a treballar per a l'Administració Pública està desapareixent. Pel que fa a l'home, aquest incentiu ja no existia al 1995 i, per l'any 2000, la situació relativa és encara pitjor. En resum, el paper compensador del sector públic en la reducció de les diferències home/dona s'ha reduït de forma substancial, atès que els salaris públics han perdut posicions relatives dins del ventall salarial.

Figura 3.11.. Salari/hora per sexe i mida de l'empresa





3.5.4. Diferències salarials per sexe i discriminació

La descomposició de les diferències salarials per sexe entre aquella part explicable per les característiques individuals de les persones i aquella part deguda a tractament discriminatori o a favoritismes, seguint el plantejament ja clàssic d'*Oaxaca (1973)* i *Blinder (1973)* dona, a l'any 2000, els resultats que s'expressen a la Taula 3.4, que s'ha elaborat a partir de la projecció que distingeix empleat/obrer.¹⁷

A la primera columna s'expressen les diferències totals entre el salari/hora dels homes i les dones. El salari/hora dels homes és el 34,1% més gran que els de les dones, bàsicament perquè en el sector empresarial la diferència és del 34,83%. En les següents columnes el percentatge indica quina part d'aquesta diferència és deguda a cadascuna de les motivacions expressades en les caselles de la primera fila.

TAULA 3.4. Anàlisi de les diferències salarials per sexe en %. Any 2000					
	Diferència dels salaris / hora Home – Dona	Diferència Constants de Regressió	Diferència Explicada per Característiques	Diferència No Explicada (Discriminació)	Diferència No Explicada (Favoritisme)
Tota la Població	0,293356 (diferència salarial= 34,1%)	0,005374 (1,83%)	0,074423 (25,4%) – 0,08866 (–30,2%)	0,213559 (72,8%)	–0,19933 (67,9%)
Sector Empresarial	0,298826 (diferència salarial= 34,83%)	0,021665 (7,25%)	0,081355 (27,2%) –0,10179 (37,5%)	0,195806 (65,5%)	–0,17537 (58,7%)
Administracions Públiques	0,199043 (diferència salarial = 22,02%)	–0,19581 (–98,4%)	0,135722 (68,2%)	0,255109 (128,2%)	

Font: Elaboració pròpia

¹⁷ Val a dir que l'altra projecció dona resultats molt similars.

Les diferències degudes al simple fet de ser home o dona (discriminació pura), venen indicades per les constants de regressió que indiquen que, pel sector empresarial, un 7,25% de la diferència salarial vindria explicada per la pura discriminació. Les diferents característiques laborals d'homes i dones explicarien entre el 25,4% i el 30,2% de la distància retributiva. La resta d'aquesta diferència no té una explicació clara, ja que tant pot ser deguda a la discriminació contra la dona (el 65,5% de les diferències), com favoritisme a favor de l'home (el 58,7%).

Els resultats per a les Administracions Públiques estan distorsionats degut als problemes estadístics generats per la informació incompleta sobre la titulació efectiva i sobre categories laborals que ja s'han comentat en fer aquesta anàlisi per l'any 1995. En conseqüència, els resultats són estranys i amb poca robustesa estadística. La valoració de la discriminació ha de tenir en compte que enfront del -98,4% de discriminació pura *a favor* (signe negatiu) de la dona, hi ha un 128,2% de diferència salarial home/dona no explicada, atribuïble a la discriminació *contra* la dona. En altres paraules, només a l'entorn del 30% de les diferències salarials per sexe en l'Administració Pública podrien atribuir-se a factors no observables o discriminatoris, mentre que el 68,2% quedaria explicada per les diferents característiques individuals d'homes i dones. Tot i així, no hi ha base estadística per provar la discriminació.

Atès que el sector empresarial representa pràcticament el 95% de la població, els resultats pel conjunt de l'economia segueixen de prop els del sector empresarial, tot i que indicant una discriminació lleugerament menor degut a l'efecte compensador dels empleats públics.

Els resultats de l'any 2000 indiquen un increment de la discriminació salarial en relació als de 1995, però no es pot considerar significatiu (els extrems dels intervals són gairebé idèntics) atès que l'augment de la proporció de dones assalariades ocupades entre 1995 i 2000 és molt important i, a més, que l'estimació de la discriminació es pot esbiaixar a l'alça, degut a les limitacions de la informació disponible per a fer les projeccions. Tampoc pot considerar-se significatiu l'augment de discriminació al sector públic, degut als problemes d'informació existents.

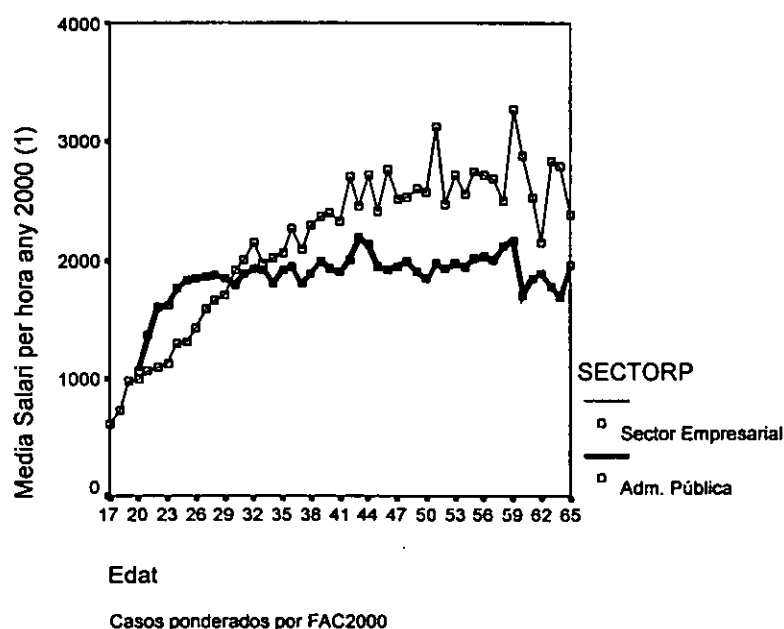
En definitiva, es pot parlar de discriminació? En el cas de les Administracions Públiques no es té la informació necessària per provar l'existència de comportaments discriminadors en actuacions discrecionals i en la promoció a nivells superiors (l'únic àmbit en el qual són possibles). Altrament, els indicis indirectes de discriminació són febles (només explicaria un 30% de les diferències salarials). En canvi, en el cas del sector empresarial, on es disposa d'una informació més detallada, les diferències salarials no explicades per les característiques individuals són massa grans, el que constitueix una evidència, en termes estadístics, molt sòlida a favor de la hipòtesi d'existència de comportaments discriminadors remarcables en contra de la dona. Un resultat que també confirmen les anàlisis d'altres investigadors (*Moreno et al., 1996; Pérez i Hidalgo, 2000; García et al. 2001*).

3.6. La desigualtat entre el sector empresarial i l'administració pública.

El comportament dels salaris per edat a les empreses i a l'Administració pública es representa a la Figura 3.12. De forma molt similar al que passava el 1995, els empleats més joves tenen una remuneració molt més alta en aquesta darrera que en el sector empresarial

(+ 40%, de 23 a 26 anys d'edat). Aquestes diferències, no obstant, es van reduint progressivament de forma que, a partir dels 30 anys, els salaris del sector empresarial són superiors a mesura que augmenta l'edat. Per edats superiors a 40 anys la remuneració a l'Administració cau per sota del 80% del salari del sector empresarial (bàsicament privat) de l'economia. Tot i així, els salaris mitjans per edat presenten un perfil més estable a l'Administració pública que al sector privat on, al final del període actiu mostren una tendència a baixar.

Figura 3.12. Edat i salaris en el sector empresarial i l'administració pública

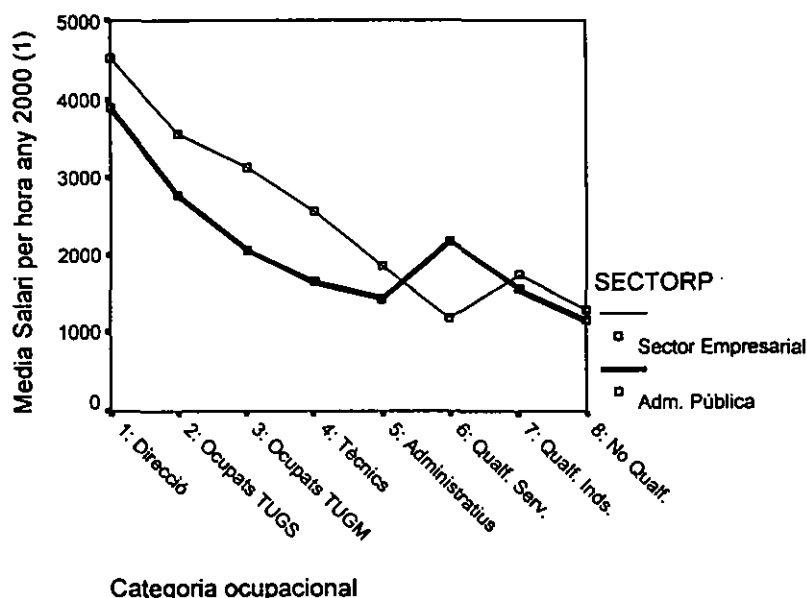


Les diferències de salaris per categoria d'ocupació en el sector empresarial i l'administració pública es recullen a la Figura 3.13. El patró de comportament pel 2000 és molt similar al de 1995. Els salaris/hora de totes les categories elevades són menors pel sector públic, mentre que per les categories més baixes els salaris s'igualen, excepte pels treballadors qualificats del sector serveis que, en el cas de les administracions públiques tenen una remuneració més elevada, en gran part perquè dins aquesta categoria s'inclouen els cossos de seguretat. Pel que fa a les categories directives, la mostra de les administracions és molt petita i per això la diferència amb 1995 s'ha de considerar de caràcter espuri, no representativa.

En contrastar les retribucions mitjanes per nivell d'estudis entre el sector empresarial i l'Administració Pública, s'adverteix un canvi prou significatiu en relació a 1995. Com s'observa a la figura 3.14, l'any 2000 els empleats públics cobren menys que els assalariats privats en tots els grups de titulació, amb l'única excepció dels que tenien un nivell d'EGB (que perceben la mateixa quantitat). En concret, els empleats públics amb titulació igual o superior a FP de 1r cicle reben a l'entorn del 70% del que cobren els mateixos titulats en el sector empresarial. Aquests darrers tenen una remuneració situada entre el 64% dels universitaris mitjans i el 83% dels individus amb el batxillerat, del propi sector privat. La diferència entre empleats públics i privats és encara més important per el grup de titulació d'estudis primaris, on la retribució dels primers és només el 58% dels segons. El diferencials salarials segueixen el patró de 1995 tot i que, a l'any 2000, s'han ampliat entre 3 i 13 punts, depenent del grup de titulació i de la projecció emprada. L'augment de la distància salarial per titulació reflecteix, per tant, l'acusada moderació salarial aplicada als

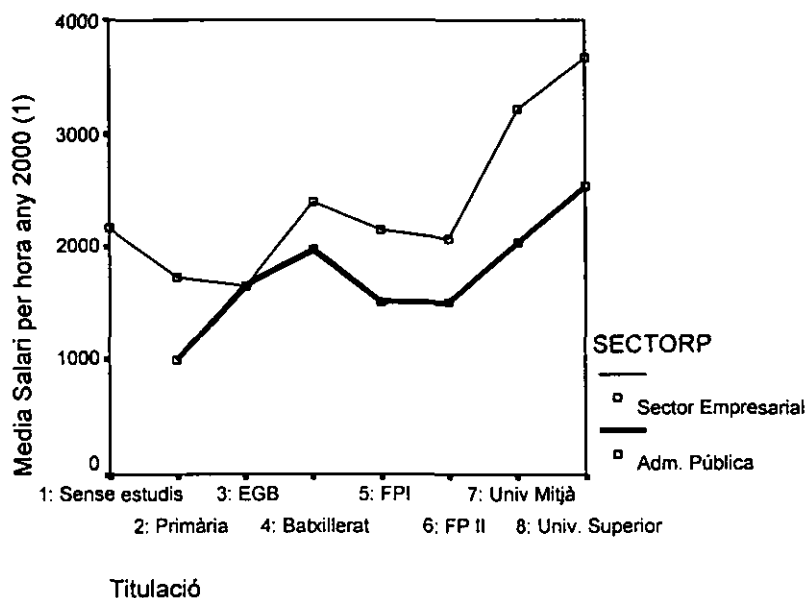
empleats públics des de 1996, cosa que ha portat a un descens relatiu dels seus salaris respecte els del sector empresarial. Aquesta pèrdua de pes salarial dels empleats públics també es reflecteix en els perfils de remuneració/hora per edats i per grups d'ocupació. Ara, les xifres de l'any 2000, tot i mantenir un comportament paral·lel al de 1995, mostren una reducció general per a gairebé totes les edats i categories, en un ordre de magnitud semblant al cas dels grups d'estudis.

Figura 3.13. Salaris i categoria laboral a les empreses i l'administració pública



Cal recordar que pels empleats públics no es coneix el veritable nivell d'estudis, excepte per una petita part d'ells i que, en conseqüència, només s'ha considerat la titulació mínima necessària per a accedir a la categoria de funcionari que ocupen. Per aquesta raó és possible que els salaris dels empleats públics per grup de titulació siguin més baixos que els representats a la figura, atès que poden haver-hi persones amb nivell d'estudis més gran que el mínim exigint per a l'exercici de les seves funcions.

Figura 3.14. Salaris i titulació a les empreses i a l'Adm. Pública

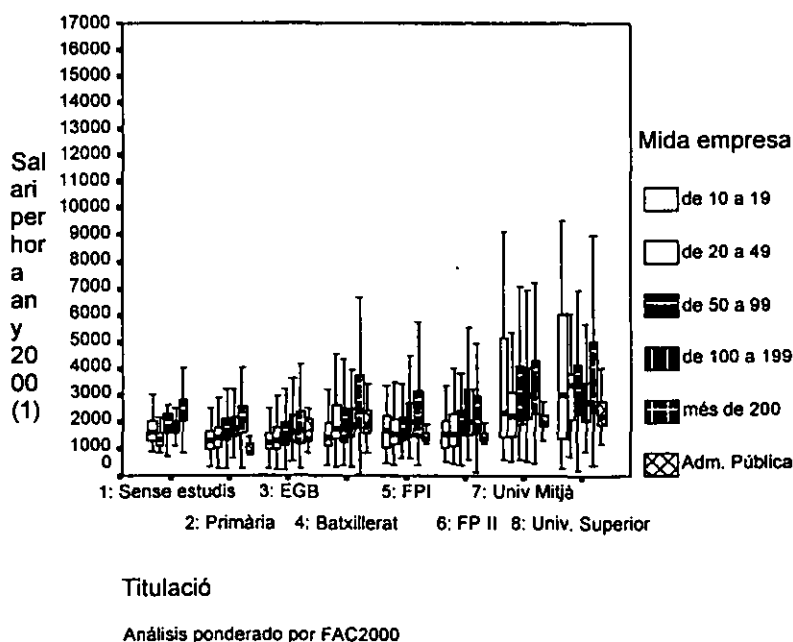


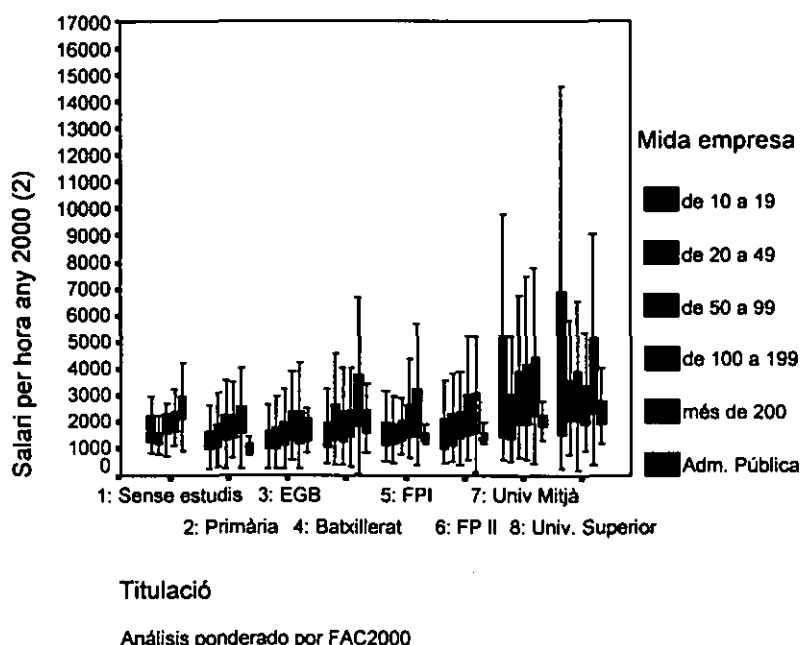
3.7.- La desigualtat per nivell d'estudis, edat i antiguitat.

Els salaris/hora per nivell d'estudis i mida d'empresa a l'any 2000 estan representats en la Figura 3.15, on s'hi pot apreciar que hi ha algunes discrepàncies puntuals entre les dues projeccions de les dades. De l'observació de les figures i de l'anàlisi de les dades detallades de la Taula H de l'Annex, se n'extreuen dos patrons de comportament similars als detectats en el cas de l'any 1995. El primer és que el salari per hora augmenta amb el nivell d'estudis. El segon és que el salari creix amb la mida de l'empresa per a qualsevol titulació acadèmica, llevat d'alguns casos referits als universitaris mitjans i els superiors. La importància de la mida de l'empresa pel que fa al salari/hora és tan remarcable que es produeix una superposició dels salaris de les persones amb nivells d'estudis baixos (que treballen a empreses grans) amb les de nivells universitaris (que treballen a empreses mitjanes o a l'Administració). Tot i així, de mitjana, un universitari superior guanya entre 2,1 (Tot) i 2,2 (EO) vegades més que una persona amb l'EGB o, també, entre 2 (Tot) i 2,1 (EO) vegades més que una persona amb educació primària.

Destaca el fet, com ja succeïa l'any 1995, que les persones sense estudis guanyen, en termes mig, més que les persones amb primària o amb l'EGB i gairebé el mateix que les que han cursat la FP de grau mig. Això, en bona part, es deu al fet que l'edat d'aquests col·lectius és diferent i, per tant, la consolidació a l'empresa i l'aprenentatge en el lloc de treball és més gran en les persones de més edat (sense estudis o amb primària) que en les més joves (EGB i FP).

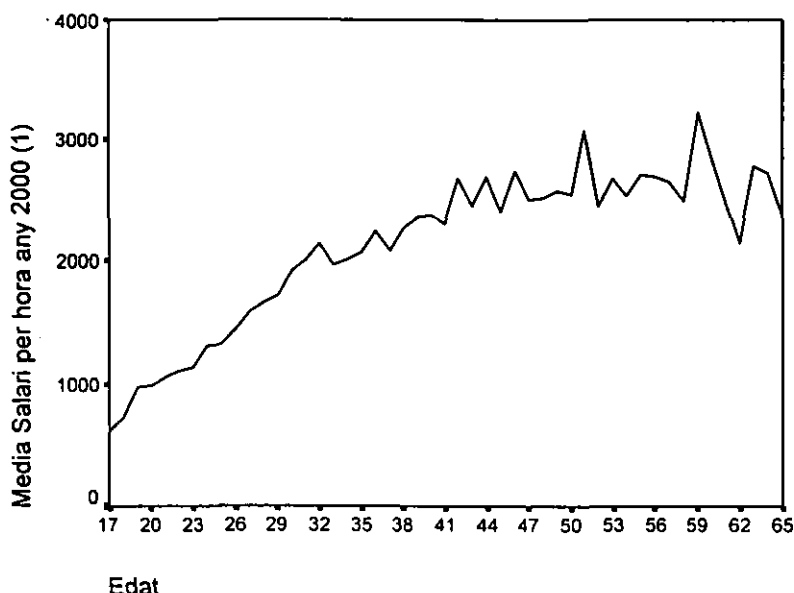
Figura 3.15. Salaris per titulacions segons la mida de l'empresa





La incidència de l'edat en la remuneració dels assalariats es recull a la Figura 3.16, que mostra la mitjana de salari/hora edat del treballador. Una figura que cal complementar amb la 3.17, on s'hi representa la dispersió dels salaris per edat. Així, tot i que el perfil salarial és creixent entre els 17 i els 50 anys, la dispersió també és creixent, principalment entre els 20 i els 32 anys i, després, entre els 35 i els 45 anys. De tota manera, el patró de comportament és, l'any 2000, proper al de 1995, malgrat que la reducció dels salaris en els darrers anys de la vida activa, no és tan evident com ho era el 1995. Convé recordar però, que aquest perfil salarial no és una mitjana dels perfils salarials per edat individuals, atès que les dades provenen d'una mostra de secció transversal. És a dir, el salari per cada edat és la mitjana dels salaris dels individus d'aquella mateixa edat. O, dit d'una altra manera, el salari resultant prové de les històries laborals de les persones d'una determinada edat, el que implica que l'evolució real del salari, segons l'edat, d'un treballador representatiu podria ser molt diferent de la que representen les figures.

Figura 3.16. Salaris/hora mitjans per edat



Hi ha diverses raons per explicar l'augment de la dispersió. En primer lloc, per les diferències per sexe, ja analitzades en seccions anteriors: a mesura que augmenta l'edat, el diferencial salarial entre homes i dones creix en termes tant absoluts, com relatius (sobretot, des dels 20 als 50 anys). La segona raó es deu al fet que l'ascens en la jerarquia requereix temps de manera que, com és lògic, els més joves gairebé no estan representats en categories molt elevades. D'aquí que, com a resultat, a mesura que avança l'edat van creixent els extrems superiors dels salaris (es va ascendint en la jerarquia), però els extrems inferiors, corresponents a les baixes categories, romanen a nivells similars.

En creuar les variables edat i grups de categories laborals, apareixen uns perfils semblants al del conjunt de la població essent, però, més dret quan més alta és la categoria. Vegi's la Figura 3.18. Aquests perfils són semblants als que s'havien obtingut pel 1995 i, com aleshores, la variabilitat és més gran quan més alta és la categoria, degut al fet que els altres factors de dispersió com sector, mida d'empresa, sexe o nivell d'estudis tenen més incidència quan més elevada és la categoria. Destaca, també, que per a les categories inferiors, els salaris són lleugerament creixents amb l'edat, sense que sigui més visible una ferma tendència a la baixat en les edats més avançades. Per aquestes categories, l'antiguitat acaba essent un element força destacat de les diferències salarials per edat.

Pel que fa al nivell acadèmic, en les Figures 3.19 i 3.20 es representa el salari/hora per edat i grup de titulació: la disposició jeràrquica és la mateixa que ja s'havia obtingut el 1995. Així mateix, els perfils per edat segueixen una pauta similar al de les categories laborals, és a dir, un perfil ascendent fins als 50 anys i descendents des dels 60. Aquests perfils són més exagerats i amb molta més dispersió pels nivells educatius elevats. Són, per contra, poc pronunciats i menys dispersos pels nivells educatius baixos. Destaca el fet que els titulars universitaris veuen créixer els seus ingressos molt ràpidament d'ençà els 22 anys d'edat, fins al punt que els seus ingressos als 45-50 anys són més de 3 vegades més alts que els dels 25-30 anys. Cap altre nivell d'estudis presenta un perfil per edats tan dinàmic. Així, per exemple, les persones amb nivells acadèmics més baixos ni tan sols assoleixen duplicar el seu nivell d'ingressos durant aquest període laboral.

Figura 3.17. Dispersió dels salaris/hora per edat

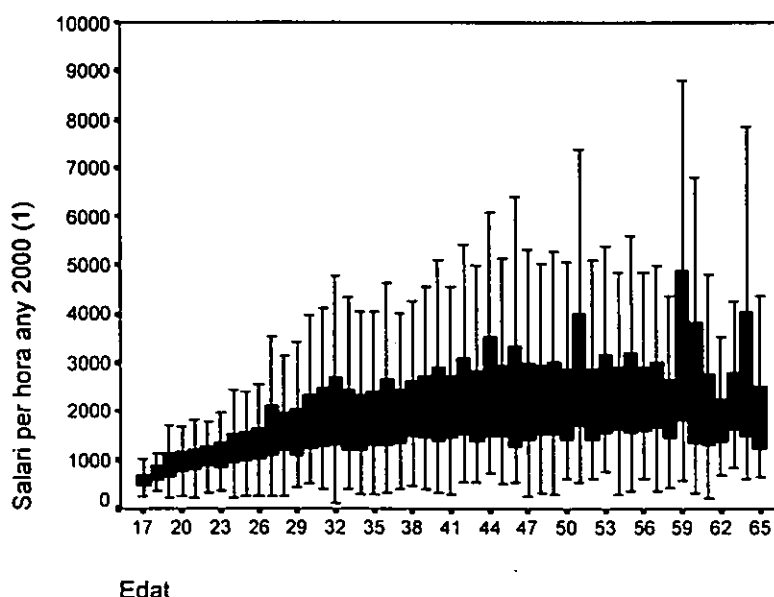
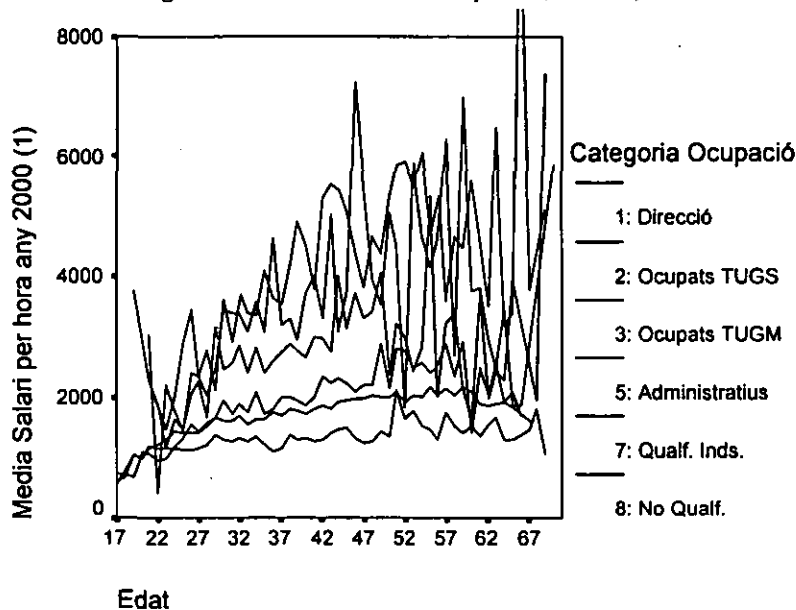


Figura 3.18. Salaris, edat i ocupació (selecció)



A la figura anterior, s'han eliminat els nivells de titulació mitjans per tal de facilitar la distinció entre els diferents perfils. Els perfils dels nivells d'estudis mitjans (nivell 4, Batxillerat; nivell 5, Formació Professional de grau mitjà; i nivell 6, Formació Professional de grau superior) es presenten a la Figura 3.20, la qual il·lustra ben clarament l'escassa diferenciació existent entre els perfils salarials per edats de les persones amb nivells d'estudis mitjans, tal com ja també s'havia trobat a l'any 1995.

Figura 3.19. Salaris, edat i titulació (selecció)

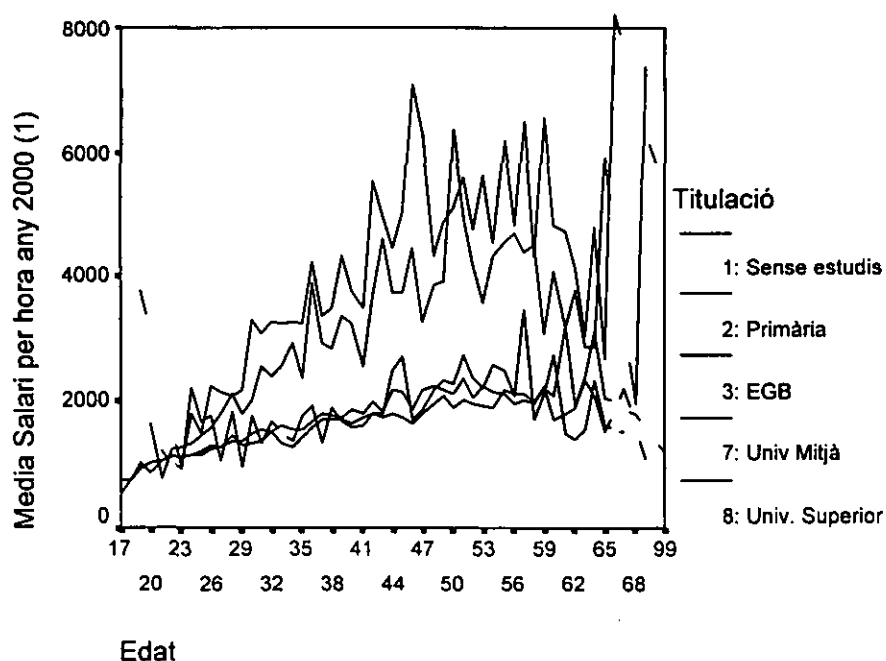
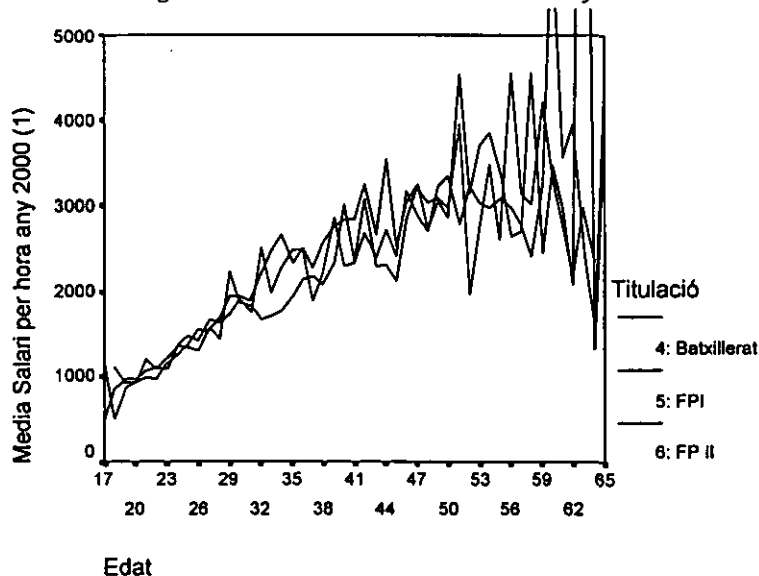


Figura 3.20. Salariis, edat i titulacions mitjanes



La següent variable a considerar en l'anàlisi és l'antiguitat, l'efecte de la qual queda representat a la Figura 3.21, on es distingeix entre el sector empresarial i les administracions públiques. Es pot observar com l'antiguitat exerceix un clar efecte positiu sobre els salaris en el cas dels assalariats amb menys de 20 anys d'antiguitat del sector empresarial, però que aquest efecte és gairebé nul en el cas de l'Administració. Entre els 20 i els 45 anys d'activitat, l'efecte de l'antiguitat al sector empresarial és també positiu però quantitativament més discret i amb un clar augment de la dispersió, degut al fet que l'impacte de la resta de factors acaba pesant més (i al fet que la mostra es vagi reduint amb l'antiguitat, facilitant així l'aparició de valors espuris). En definitiva, l'elevat nivell de contractació eventual perjudica especialment les expectatives de millora salarial dels treballadors atès que l'impacte del factor antiguitat és comparativament més gran els primers anys.

En canvi, a l'Administració pública l'antiguitat té un impacte dubtós, discretament positiu fins als 30 anys de servei, però amb comportaments inesperats en el cas de molts més anys de servei. Atès que l'antiguitat és un complement salarial reglamentat i que s'aplica a tothom dins de les administracions, la resposta observada dels salaris als anys d'antiguitat podria expressar que les persones amb més antiguitat, són també les que ocupen categories laborals més baixes, cosa que explicaria el descens del salari mitjà en augmentar l'antiguitat.

La comparació dels perfils d'ambdues corbes, indica que l'element antiguitat resulta més important en el sector empreses que a l'Administració pública. Un fet que apunta hi ha estratègies laborals diferents, a l'hora d'enfortir la fidelitat dels treballadors. Mirant la figura amb atenció, el cas més singular és el dels treballadors amb escassa antiguitat: a l'Administració pública aquesta circumstància afecta ben poc els salaris, no essent aquest el cas del sector empresarial (privat). Només quan s'han acumulat molts anys, el pes de l'antiguitat resulta destacat en el cas de l'Administració pública.

Figura 3.21. Salaris/hora mitjans per anys d'antiguitat

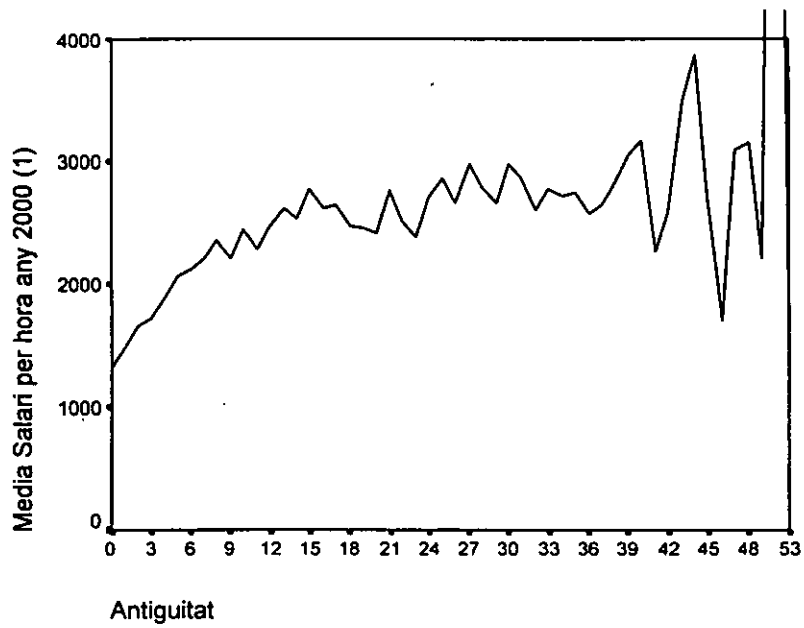
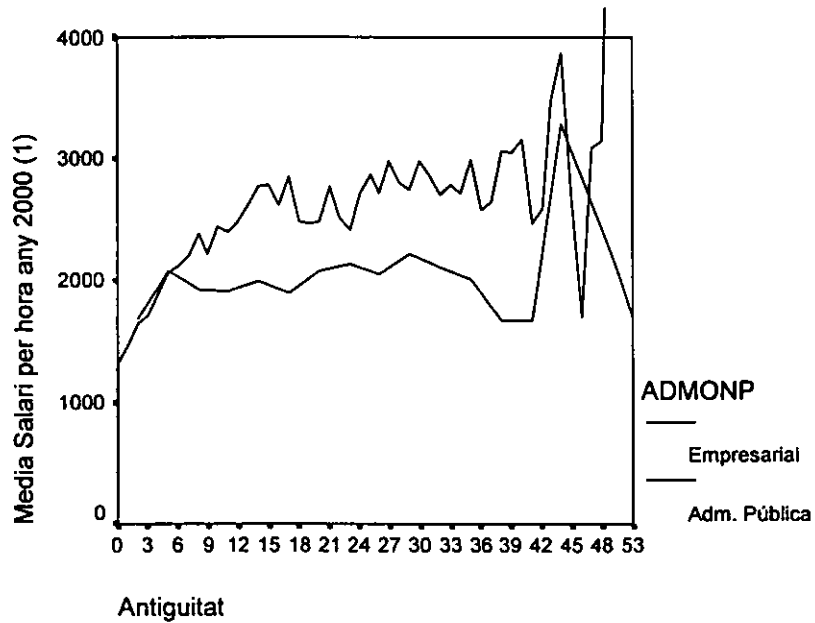


Figura 3.22. Salaris per antiguitat a les empreses i l'adm. Pública



4. CONCLUSIONS

4.1. Factors de desigualtat.

L'àmplia descripció feta en els dos capítols anteriors, ha permès perfilar els factors que més contribueixen a explicar la desigualtat dels salaris/hora a l'economia catalana des de mitjans dels anys 90. En aquest capítol, es sistematitzen els principals resultats, es quantifiquen els diferencials salarials i es discuteixen algunes propostes i accions que afecten el nivell de desigualtat salarial.

En l'estudi dels determinants de l'estructura salarial s'han formulat nombroses teories que posen èmfasi en factors diversos. Naturalment, en el curt termini, els factors que incideixen sobre l'oferta o la demanda de mà d'obra d'una classe particular de treball poden donar lloc a variacions importants dels salaris relatius. També els elements conjunturals de tipus institucional o social, com vagues, accions col·lectives, etc. suposen canvis en l'estructura salarial en el curt termini. A l'hora d'explicar les diferències més permanents de l'estructura salarial, però, cal acudir a factors explicatius de caire econòmic, social o institucional, que mantinguin la seva acció al llarg del temps.

Hi ha teories molt diverses sobre el funcionament del mercat de treball. Així, es pot distingir clarament entre les teories que poden anomenar-se *ortodoxes*, per ser compatibles amb el model competitiu dels mercats, i les teories *alternatives*, que no en són pas (Meixide, 1988a).

Des de la visió ortodoxa, els factors explicatius de tipus institucional són vistos com a *rigideses* del mercat laboral i es consideren exògens als mecanismes econòmics, això és, com a obstacles que entorpeixen el lliure funcionament del mercat i que, per tant, duen a l'aparició de diferències salarials que no reflecteixen les diferències de productivitat entre els treballadors (vegi's per exemple, *Ashenfelter i Layard, 1991; Freeman i Katz, 1995; Katz i Autor, 1999*). La concepció convencional compta amb dues principals teories explicatives de les diferències salarials a llarg termini. Ambdues gaudeixen d'un gran predicament i són compatibles amb el model competitiu: la teoria del capital humà i la teoria de les diferències igualadores.

La teoria del capital humà explica les diferències de salaris per les diferències en la qualificació dels individus (*Becker, 1964*), entenent per qualificació totes aquelles capacitats (apreses en estudis reglats, per l'experiència laboral, en forma d'habilitats innates, etc.) que fan que un treballador pugui fer la feina encomanada. Per la seva part, la teoria de les diferències igualadores compta amb una llarga tradició ja que el mateix Adam Smith en va formular les seves idees bàsiques (Meixide, 1988a). Segons aquesta teoria, quan es comparen treballadors d'habilitats similars per a una determinada tasca, allò que el mercat tendirà a igualar no és el salari, sinó el conjunt d'avantatges nets que s'obtenen en realitzar-la. Aquests avantatges es materialitzen en la menor o major quantitat d'esforç físic a fer, els formats dels horaris a complir, la seguretat en la feina, el grau de satisfacció personal amb el treball, etc. (*Rosen, 1986*).

La contrastació empírica d'aquestes dues teories no ha estat, ara per ara, gaire satisfactòria. En altres paraules, les diferències salarials empíricament observades no es

poden explicar únicament per la qualificació o les diferències igualadores¹, tal com conclouen, per exemple, diversos estudis sobre els determinants dels salaris a Espanya, ja sigui amb dades dels anys 80-90 (*Jaumandreu, 1994*) com utilitzant informació més recent (*Pérez i Hidalgo, 2000*). És també una conclusió implícita en els estudis comparatius internacionals on els canvis institucionals, la globalització i el canvi tècnic tenen un paper clau per explicar el ventall salarial creixent en les darreres dècades (*Katz i Autor, 1999*).

Les teories alternatives posen l'èmfasi en diversos aspectes socials i institucionals, atès que la relació laboral és molt més complexa que una simple transacció econòmica (*Solow, 1992*). Així, tant l'acció col·lectiva com els mercats interns de treball són factors que s'expliquen per la seva racionalitat econòmica sigui des de l'òptica del treballador, o sigui des de l'empresa. En efecte, certes empreses, per exemple, poden estar disposades a pagar per sobre del salari mitjà, per així incentivar una major productivitat dels seus treballadors i una major lleialtat a l'empresa, encara que només sigui pel cost d'oportunitat més elevat que perdre la feina suposa al treballador. Aquesta pràctica seria l'expressió d'una molt vella idea: la dels *salaris d'eficiència* que gira a l'entorn de la distinció entre capacitat de treball i treball efectivament realitzat (*Akerlof i Yellen, 1986*).

La pròpia complexitat social de la relació de treball fa que els elements institucionals siguin molt importants a l'hora d'explicar les diferències salarials, de manera que els mercats laborals estan, de fet, molt lluny de l'ideal competitiu (*Solow, 1992*). Per aquestes raons, tractar d'explicar les diferències exclusivament per la qualificació o la productivitat és un esforç, en essència, malbaratat ja que sempre deixa de banda factors molt decisius com solen confirmar els estudis empírics (*Roca i González, 1999; Katz i Autor, 1999*).

En aquesta recerca s'ha fet una estimació quantitativa de l'impacte d'aquests dos elements convencionals sobre el diferencial salarial, amb l'afegit de la variable sexe, malgrat la seva naturalesa ben diferent, arribant a la conclusió que, a l'any 1995, només expliquen un 60,2% de les diferències totals. Per a l'any 2000, el percentatge explicat és d'un ordre similar: el 58,9% en la projecció feta distingint entre empleats i obrers, i un 60,8% en la projecció sense tal distinció. En definitiva, doncs, queda un marge molt ample per a les teories alternatives.

Entrant en aquests factors de caràcter més institucional, al llarg d'aquestes pàgines s'ha comprovat que el sector menys desigual és el de l'Administració Pública, seguit de Transports i Comunicacions, de Producció i Distribució d'Electricitat, Gas i Aigua, i del sector de Material de Transport. A l'any 2000, les sectors són els però guanya posicions el d'Electricitat, Gas i Aigua. Per contra, el més desigual és el sector d'Altres Serveis, seguit pel d'Alimentació, Begudes i Tabac i el de Comerç i Reparació. A l'any 2000, es modifica l'ordre i el més desigual passa a ser el Comerç. En analitzar les diferències entre els sectors, s'ha trobat importants diferències entre els salaris mitjans, cosa que confirma que

¹ En la contrastació d'aquests models hi ha molts problemes d'informació i de definició de les variables. Per exemple, és difícil tenir informació adequada sobre l'elecció horària tolerada, el grau de satisfacció del treballador, la qualitat de les condicions de l'entorn de treball, etc., a l'hora de definir les diferències igualadores. Així es tendeix a concloure, de forma tautològica, que l'existència de diferències de salaris entre treballadors semblants és la prova de l'existència de diferències igualadores. Anàlogament, en el sac de capital humà cada cop s'hi posen més elements, fins i tot, en alguns casos, el sexe (*sic*). La definició de capital humà té límits difusos i, en alguns casos, es cau en una argumentació circular: la capacitat d'obtenir salaris més alts s'interpreta com un nivell més gran de capital humà, de forma que la mesura del capital humà vindria donada pel nivell de remuneració, que en realitat és el que s'ha de demostrar.

les condicions de determinació del salari depenen molt del sector on es treballi, tal com també confirmen altres estudis.

Insistent en aquest punt, no hi ha dubte que la incorporació de dades sobre l'Administració Pública aporta un plus d'informació en relació a altres estudis sobre salaris, on aquesta informació no hi figura. El principal resultat obtingut és que el sector públic es mostra com el de menor desigualtat, es miri des d'on es miri. Els indicadors de dispersió són els menors, però també ho són les diferències salarials per categoria laboral, nivell d'estudis, antiguitat, edat o sexe. Així, els nivells salarials públics es situen dins de la banda mitjana/superior del ventall salarial amb l'afegit que les categories laborals altes (baixes) es troben menys (més) retribuïdes que en el sector empresarial. Les administracions públiques proporcionen, per tant, un cert contrapès a la desigualtat salarial.

Les diferències per sexe també són dignes d'esment. Tant si es prenen els salaris per sector, per nivell d'estudis, per mida de l'empresa, per edat, per antiguitat, per tipus de contracte o per jornada, les diferències sempre són importants i significatives. Si bé no s'ha pogut verificar l'existència d'una correlació suficientment significativa entre la proporció de dones en un determinat sector i el diferencial de salaris, sí s'ha posat de manifest que la participació femenina a les categories laborals superiors és, comparativament, molt més petita. En definitiva, doncs, les dades indiquen que les dones tenen un salari mitjà menor en un -31,7% al dels homes el 1995, diferència que es redueix lleugerament al 2000 i queda entre el -29,9% i el -27,8%. De l'anàlisi d'aquestes diferències retributives es troba que en el 1995, un 55% no es pot explicar per les característiques observades i, per tant, pot ser degut a comportaments discriminadors. Aquesta part no explicada augmenta a l'any 2000 fins entre 58% a 65%.

4.1.1. Quantificació dels diferencials salarials

Per a quantificar amb precisió l'impacte de tota l'enorme varietat de factors que incideixen sobre els salaris individuals, s'ha procedit a realitzar regressions semilogarítmiques. Això és, regressions que prenen com a variable dependent el logaritme del salari/hora i, com a variables explicatives, les característiques individuals del treballador, així com algunes característiques del seu entorn de treball (sector econòmic, mida d'empresa, tipus de contracte i tipus de jornada). Aquesta aproximació combina la proposta de *Mincer (1974)* per a contrastar la hipòtesi del capital humà amb l'enfocament de característiques de *Lancaster* i es considera com molt adequada empíricament (*Heckman i Polacheck, 1974*), essent actualment la tècnica d'elecció per a l'anàlisi quantitativa dels determinants salarials².

Els resultats d'aquestes regressions permeten quantificar en quin percentatge variarà el salari-hora quan només canvia una característica i totes les demés resten iguals. Als següents epígrafs hi ha els principals resultats quantitatius, mentre que la interpretació dels coeficients de regressió i el resultat detallat de l'anàlisi es troba a l'Annex 3.

Com és evident, la investigació duta a terme ha utilitzat variables quantitatives i qualitatives. No obstant, només l'edat, l'antiguitat i el salari són del primer tipus, mentre que la resta són variables qualitatives. Aquest és el cas del sexe, el sector, el nivell d'estudis, la categoria laboral, la mida de l'empresa, el tipus de jornada i de contracte, la

² Vegi's el treball panoràmic de Willis (1986) sobre els fonaments i especificacions econòmiques per a estimar els determinants salarials.

propietat de l'empresa i el tipus de conveni. El seu tractament es fa amb variables fictícies o "*dummy*", és a dir, variables que prenen el valor 1 ó 0 segons que una determinada qualitat estigui present, o no.³

Hi ha molts estudis que, fent un estricte seguiment de la teoria del capital humà, tradueixen algunes d'aquestes variables qualitatives en variables quantitatives⁴, com ara anys d'estudi (que, d'aquesta manera, substitueixen a la variable *dummy* del nivell d'estudis assolit), o els anys d'experiència (que desplacen les variables categoria laboral i antiguitat), o bé segons una variable que podria definir-se com la "*capacitat de generar producció o ingressos*" d'una persona, és a dir, "capital humà". El problema és que difícilment es poden establir escales robustes d'equivalència quantitativa, sense afegir més error encara a les dades de base de la mostra d'individus. Aquesta transformació quantitativa de dades qualitatives només té sentit si es tracta de respondre a qüestions com les següents:

- 1) En quant augmenta, previsiblement, el salari amb un any més d'estudis?
- 2) Quin és el moment adequat per deixar d'estudiar i posar-se a treballar?
- 3) Quina remuneració rep el "capital humà" (en comparació, per exemple al capital físic i/o financer)?,
- 4) Quin és el rendiment del estudis i l'experiència?.

I moltes més. Es tracta de qüestions que aquí no estan plantejades, donat que redueixen la problemàtica de la desigualtat salarial a una simple qüestió de diferències en les dotacions de capital humà. Al marge dels problemes de delimitació i mesura que el mateix concepte de capital humà pugui arrossegar, aquest enfocament significa un empobriment analític. Aquí, en canvi, es segueix un enfocament centrat en les característiques personals externes diferencials, que tenen una naturalesa qualitativa i que, a més, han estat perfectament detectades per l'enquesta. Val a dir, però, que hi ha característiques dels individus que no poden ser detectades per aquest tipus d'enquestes globals, com són les habilitats personals, l'esforç i actitud laboral, la relació amb els superiors, el comportament a l'empresa, i una llarga llista de trets personals que poden determinar l'ascens de categoria d'un treballador, els seus complements salarials discrecionals o el tipus de tasca encarregada (i la remuneració i condicions efectives de treball que aquesta incorpora).

4.1.2. Els diferencials salarials el 1995.

Aclarit l'enfocament elegit en aquesta recerca, la informació procedent de l'any 95 posa de manifest que les diferències salarials entre sectors són molt importants, tal com es desprèn de la taula 1 de l'Annex 3. Així, prenent com a referència la retribució del sector dels Altres Serveis (sector 18), el fet d'estar empleat en el sector tèxtil suposa que la diferència salarial esperada, en igualtat de totes les altres variables de l'EES-95, sigui del -11 %. Si es tracta del sector de les Altres Indústries, la distància és del -3,3% i en el Comerç del -1 % (significació del 99,9% en tots els casos). De forma anàloga, el sector de Producció i Distribució d'Electricitat, Gas i Aigua posseeix un diferencial salarial positiu, del +39,7 %

³ Aquest és el mètode utilitzat en molts estudis sobre els determinants de les diferències salarials: Abadie (1997), Pérez i Hidalgo (2000), Ayala i Iriondo (2000), Gardeazábal i Ugidos (2001)

⁴ És el mètode que usen Pereira i Martins (2000) per estimar els efectes de l'educació als països de la Comunitat Europea. Pel que fa a Espanya, també hi ha força treballs que fan la conversió de dades qualitatives a quantitatives, per exemple, Moreno, Rodríguez i Vera (1996), Barceinas, Oliver i Raymond (2000), Pérez i Hidalgo (2000), Díaz (2001).

en relació al sector de referència; en el cas del sector Financer i Assegurances el diferencial és del +30,7 %; pel sector Químic el diferencial és del +22,8% i, finalment, pel que fa la Construcció el diferencial és el +15,6% (tots amb una significació estadística del 99,9%).

El segon element tradicionalment considerat per a explicar les diferències salarials és el nivell d'estudis. S'ha trobat una correlació clara entre el nivell d'estudis i la magnitud del salari i aquesta associació es manté tant a l'Administració com a les empreses. A major nivell d'estudis, salari més alt, però aquesta tendència és molt més pronunciada a les empreses que a l'Administració. L'anàlisi quantitativa de l'impacte del nivell d'estudis sobre el salari detecta un diferencial positiu dels llicenciats i doctors en relació a les persones sense estudis del +52,2 %, en igualtat de la resta de factors. En el cas dels diplomats universitaris la distància és del +34,2 %, amb el batxillerat s'arriba al +20,9 % i en el cas de la FPII és del +16,6% (significació del 99,9%).

Quan es tracta d'explicar el diferencial de salaris, la categoria d'ocupació és, probablement, la variable més destacada. La distància dels Directius en relació als treballadors no qualificats és de +100%, la més elevada de totes les variables considerades a l'anàlisi. També queda indiscutiblement establerta la relació que existeix entre categoria i salari: quant més elevada és la categoria també és major el salari. Tal com passa amb altres variables les diferències són més importants (quasi el doble) en el sector empresarial que a l'Administració pública. En aquest mateix ordre de coses, també cal subratllar que la dispersió i la desigualtat dins els grups d'ocupació augmenta en fer-ho la categoria: les desigualtats entre els directius són més grans que entre els treballadors no qualificats. Aquest és un resultat que també es dona dins els grups d'estudis. Quantitativament, en relació als treballadors no qualificats, les ocupacions amb titulat superior tenen un diferencial salarial esperat del +54,4%, les dels diplomats universitaris són del +44,9%%, els tècnics del +37,7% i els empleats administratius del +16,9% (sempre amb una significació estadística del 99,9%).

Pel que fa a l'efecte de l'edat sobre el salari, resulta que aquest canvia segons el sexe: en els homes, el salari per hora creix fins els 40 anys i, en el de les dones, fins els 30. Després es mantenen a un nivell aproximadament constant en ambdós casos tot i que, per als homes, es produeix un cert declivi a partir dels 55-60. Per al conjunt de la població, de tota manera, el salari augmenta amb l'edat en, aproximadament, un 0,79% per any d'edat addicional.

L'antiguitat també influeix sobre el diferencial de salaris: quant més antic, més salari. Però es tracta d'una circumstància que incideix de manera més intensa els primers anys, on s'hi observa una forta relació entre salari i antiguitat. Quantitativament, pel conjunt de la població, cada any d'antiguitat augmenta la mitjana del salari esperat un +2 %, amb un efecte més pronunciat durant els primers 10-15 anys. Amb el pas del temps, l'antiguitat perd pes a la determinació dels salaris, com posa de manifest el signe negatiu, encara que de petita magnitud (-0,04%) però estadísticament significatiu, obtingut per a aquest terme al quadrat.

Una variable que s'ha revelat com a molt rellevant sobre el diferencial salarial, és la mida de l'empresa. El treballador que està empleat en una empresa de més de 200 treballadors té un diferencial de +21,9% en relació a les empreses de menys de 20 treballadors. Aquest diferencial es redueix a +17,5% per empreses d'entre 100 i 200

treballadors, +12,4% per empreses d'entre 50 i 100 i a + 4,1%, per les empreses de 20 a 50 empleats.

Altres elements dignes de menció són el tipus de contracte (fix o eventual) i el tipus de jornada (completa o a temps parcial). Com era d'esperar, els contractes eventuais afecten de forma negativa al salari, en concret, el disminueixen en un -13,7% respecte dels fixos (i funcionaris), mentre que la jornada a temps complet augmenta el salari/hora en el 2% en relació al temps parcial.

Finalment, pel que fa al sexe, la diferència de salari esperada a igualtat de totes les altres condicions és de -20,1%, confirmant novament la importància d'aquesta característica en l'explicació dels diferencials salarials individuals.

4.1.3. Els diferencials salarials el 2000.

La quantificació de l'impacte dels diferents factors de desigualtat corresponents a l'any 2000 presenta algunes diferències en relació a la del 1995, tant pel que fa a la quantia com, en alguns casos, respecte el signe de la desigualtat tal com s'observa en les taules 2 i 3 de l'Annex 3. També resulta dependent del fet que la projecció distingeixi, o no, entre empleats i obrers.

Els diferencials de salari/hora entre sectors són, a l'any 2000, tant o més importants que a l'any 1995. En el càlcul d'aquests diferencials, però, els resultats per a cada projecció són notablement diferents. En termes generals, la projecció etiquetada com a Total (projecció TOT) presenta uns diferencials per sector més grans, que la projecció que distingeix entre Empleats i Obrers (projecció E-O).

Si es pren com a sector de referència el dels Altres Serveis (sector 18), tal com es fa el 1995, es troba que han canviat els sectors que guanyen menys que el de referència. El sector amb el diferencial salarial esperat negatiu més gran és el de l'Hostaleria, que té un diferencial entre el +1,09% (projecció E-O) i el -6,73% (projecció TOT), en igualtat de totes les altres variables de l'EES-95. En canvi, l'any 95, aquest sector no presentava pràcticament cap diferència. El segon sector amb diferencial negatiu és el de Transports i Comunicacions, amb valors del +0,49% (TOT) i -2,93% (E-O), mentre que en el 1995, tenia un diferencial positiu del +3,6%. El sector Tèxtil manté el diferencial negatiu que ja tenia el 1995, tot i que amb una quantia menor: entre el -1,78% (TOT) i el -0,57% (E-O). Finalment, en el cas del Comerç, que pel 1995 tenia un diferencial negatiu de magnitud moderada, ara apareix el dubte, ja que el resultat depèn de la projecció: +3,57% (TOT) i -2,47% (E-O).

Pel que fa l'Administració Pública, a l'any 2000 perd moltes posicions en relació a l'any 1995, en el qual presentava un destacat diferencial positiu. En el 2000, el diferencial de l'Administració passa a quedar comprès entre el +2,86% (TOT) i el -3,64% (E-O), un acusat descens d'entre 10 i 15 punts en relació al 1995. Per contra, el sector Altres Indústries que tenia un diferencial negatiu el 1995, presenta a l'any 2000 un important diferencial positiu: +19,1 (TOT) i +18,1% (E-O).

Pel que fa a la resta de sectors, tots estan afectats d'una diferència salarial positiva. El més destacat és el del sector d'Electricitat, Gas i Aigua, amb diferències que van del +82,9% (TOT) al +56,5% (E-O), seguit del sector de Material de Transport, entre el

+44,1% (TOT) i +24,6% (E-O), del sector del Cautxú -entre +42,2%(TOT) i 28,1% (E-O)-, el sector del Paper -entre el +40,5% (TOT) i el 18,5% (E-O), el sector Químic -entre +39,4% (TOT) i +32,3% (E-O)-, el sector Construcció -entre +35,8% (TOT) i 27,5% (E-O)-, i, per acabar, el sector Financer -un +33,4% (TOT) i un +19,7% (E-O). En tots els casos, els resultats tenen una significació estadística del 99,9%. En definitiva, doncs, tots els sectors capdavanters l'any 1995, segueixen essent-ho l'any 2000, amb algun petit canvi en l'ordre.

En considerar el nivell d'estudis, s'ha confirmat de nou la correlació entre nivell d'estudis i salari, tant pel que fa al sector empresarial com pel que fa a l'Administració. A diferència però de les dades sectorials, la diferència entre les dues projeccions per a l'any 2000 és molt petita, cosa que fa molt més robust el resultat. El diferencial salarial esperat dels llicenciats i doctors en relació a les persones sense estudis està comprés entre el +47,6% i el +47,1%, uns 5 punts inferior al resultat de 1995. Pel que fa als diplomats universitaris, el diferencial està comprés entre el +33,6% i el +32,6%, també lleugerament menor que al 1995. La distància en el cas d'haver assolit el batxillerat es manté invariable, entre el +21% i el +20,6% i en el cas de la FPII es redueix lleugerament, i queda entre el 15,1% i el 14,9%, sempre amb una significació estadística molt alta (99,9%).

Pel que fa la variable categoria ocupacional, les diferències entre les projeccions també es mantenen dins un marge reduït, malgrat el fet que aquestes diferències es deuen justament a la distinció, o no, de les categories empleats i obrers. De nou cal dir, per tant, que es tracta d'un resultat robust que confirma l'important paper d'aquesta característica en la determinació del ventall salarial. La diferència salarial esperada dels Directius en relació als treballadors no qualificats està compresa entre +92,7% i +93,5%, uns 7 punts menor que al 1995. Les ocupacions que requereixen títol superior tenen un diferencial salarial esperat d'entre el +65,4% (E-O) i el 61,3% (TOT), entre 7 i 11 punts més que al 1995. Pel que fa els diplomats la distància esperada es manté invariable, entre el +44,8% i el +44,6%, pels tècnics augmenta un punt i queda entre el +38,7% i el +38% i, pels empleats administratius, la distància esperada tampoc no varia i es manté entre el +18,5% (E-O) i el 15,1% (TOT) (significació estadística del 99,9%).

El diferencial salarial esperat per edat experimenta un lleuger augment, de forma que per cada any addicional el salari augmenta un +0,93%, a igualtat de totes les demés condicions.

L'efecte de l'antiguitat sobre la diferència esperada de salaris manté el mateix comportament que pel 1995. Per cada any d'antiguitat més el salari esperat és un +2,3% superior, a igualtat de les demés condicions, però aquest efecte va disminuint a mesura que l'antiguitat es fa major, tal com mostra el signe negatiu de l'antiguitat al quadrat (-0,05%), molt similar al de 1995.

El nombre de treballadors de l'empresa segueix mantenint el seu efecte positiu sobre el diferencial salarial esperat, amb quanties sense canvi respecte les de 1995. L'assalariat d'una empresa de més de 200 treballadors té un diferencial d'entre +20,7% i +20% en relació a les empreses de menys de 20 treballadors. Per empreses d'entre 100 i 200 treballadors, aquest diferencial és menor, entre el +17,5% i +17%. Per empreses d'entre 50 i 100 empleats el diferencial esperat està entre el +13% i el +12,2 i, finalment, per les empreses de 20 a 50 empleats, el diferencial està entre el +4,5% i el +4,3%.

Els treballadors eventuais tenen un diferencial esperat negatiu d'entre -14% i -13,6% respecte dels fixos, igual que al 1995, i els assalariats amb jornada completa tenen un ínfim diferencial positiu, entre +1,02% (E-O) i -0,04% (TOT) en relació als de jornada parcial.

Les diferències per sexe, finalment, romanen invariables en relació al 1995. Així, el fet de ser dona té un diferencial salarial esperat negatiu d'entre -19,3% (E-O) i -20,5% (TOT) a igualtat de totes les demés característiques de l'anàlisi..

4.2. Comparació amb altres estudis.

Els resultats obtinguts en aquest treball no són qualitativament diferents dels obtinguts per altres autors que han treballat sobre les diferències salarials a Espanya. En termes quantitatius, els resultats per a Catalunya tampoc no estan gaire distanciats dels que s'han obtingut en altres estudis per al conjunt d'Espanya emprant la base de dades de la EES-95.

Així, un dels principals factors de desigualtat com és el sector d'activitat econòmica fa molt temps que s'ha identificat (*Sáez, 1980; Maravall, 1981; Meixide, 1983; Meixide, 1988; Andrés i García, 1991; Jaumandreu, 1994; Moreno et al, 1996*) tot i que, poc a poc, ha anat canviant el rànking salarial sectorial. D'entre els treballs més recents que també tracten aquest aspecte, cal destacar la investigació *Pérez i Hidalgo (2000)*. Aquests autors realitzen una explotació exhaustiva de les dades de la EES-95 per a tota Espanya la qual cosa els dóna l'avantatge de no patir la pèrdua d'informació mostral inevitable quan només s'usen dades d'abast autonòmic. Això els permet analitzar l'impacte sectorial amb molta més desagregació que en el cas català, però arriben a un resultat molt similar: una part significativa dels diferencials salarials és deguda a la branca d'activitat econòmica. La quantificació que fan Pérez i Hidalgo de les primes salarials per branca d'activitat referit a Espanya el 1995 van des del +42,3% de la branca de refinament de petroli al -21,2% a la indústria de la confecció, marge de variacions d'un ordre de magnitud semblant al trobat per a Catalunya i en branques que pertanyen als mateixos sectors on s'han identificat els comportaments extrems a Catalunya.

La segona variable a considerar, el nivell d'estudis, és una variable que per a Pérez i Hidalgo té un alt nivell explicatiu, amb unes primes salarials en relació al grup sense estudis del +20,8% en el cas de BUP i COU, del +33,8% en el cas dels diplomats, del +46,5% en cas dels llicenciats, tots ells d'un ordre similar a l'obtingut per a Catalunya.

Pel que fa a la categoria ocupacional, presenta un diferencial salarial que va des del +93,6% de la direcció d'empreses de més de 10 treballadors al -7,9% dels peons de la construcció, un rang també molt proper al de Catalunya

L'impacte de l'antiguitat a Espanya és gairebé el mateix que el de Catalunya. Per a Pérez i Hidalgo cada any d'antiguitat genera un diferencial salarial del +2,3% i també aquest efecte és decreixent amb el temps (coeficient de l'antiguitat al quadrat negatiu). L'antiguitat apareix com un important factor explicatiu de les diferències de salaris.

En relació a l'efecte de la mida de l'empresa (nombre de treballadors), Pérez i Hidalgo troben una prima salarial del +8,8% per a cada nivell superior d'aquesta variable, això és un diferencial del +44% entre l'empresa de més de 400 empleats i la de entre 10 i 19 treballadors. Pel que fa als treballadors eventuais, la seva prima salarial és de -13,6% per a

Espanya. El tipus de conveni també té un efecte positiu sobre el salari a mesura que baixa des de nivells superiors cap al nivell de l'empresa.

Finalment, pel que fa al gènere, la prima salarial dels homes a Espanya és, segons Pérez i Hidalgo, del +17,5%, un resultat lleugerament inferior al que s'obté per a Catalunya. El treball de *García et al. (2001)* estima uns diferencials d'entre +13,8% i +16,2% per a Espanya, segons el quantil del qual es tracti. Altrament, *Gardeazábal i Ugidos (2001)* troben uns diferencials salarials creixents segons el quantil, d'entre el +17,4% (quantil 0,10) i el +29,4% (quantil 0,90), per a Espanya, resultats molt més propers al -20,5% que es troba per a Catalunya. Finalment, l'estudi de *Moreno, Rodríguez y Vera (1996)*, que usen les dades de l'Enquesta de Pressupostos Familiars del 1990-91, troba un diferencial de gènere del +42% per a Espanya. Val a dir, doncs, que hi ha unanimitat en la conclusió que hi ha un diferencial salarial superior per a l'home, tot i que la seva quantia varia entre el +16% i el +42% segons l'estudi, depenent de la tècnica i dades emprades. Nogensmenys, també hi ha unanimitat en atribuir una part molt important del diferencial de salaris, entre el +35% i el +70% segons l'estudi, als comportaments discriminadors contra la dona o afavoridors de l'home.

4.3. Mesures i polítiques.

L'anàlisi duta a terme a les pàgines anteriors, dona peu a fer algunes reflexions i propostes en els tres àmbits següents:

- 1) Base estadística sobre salaris a Catalunya,
- 2) Reformes del mercat de treball
- 3) Elements de l'estratègia sindical

En relació al primer punt, no hi ha dubte que la informació sobre salaris a Catalunya és massa feble i que és necessari millorar-la i, amb ella, també cal millorar la informació estadística sobre món laboral. Sense negar l'avenç que ha suposat l'EES-95, val a dir que, d'una banda, la mostra resulta insuficient a nivell autonòmic, de l'altra, deixa fora importants col·lectius de treballadors. En efecte, cal recordar que la mostra per l'EES-95 fou dissenyada pensant en el conjunt de l'Estat, de manera que determinats sectors i tipus d'empresa queden poc representats quan es seleccionen dades corresponents a una comunitat autònoma, fins i tot en el cas de les més poblades i amb un teixit empresarial més dens com Catalunya. Fora convenient, per tant, que s'afegissin enquestes addicionals a la mostra catalana de la propera EES, les quals corregirien els problemes detectats de representativitat, tant sectorial com territorial (demarcacions provincials o regionals, per exemple).

Més concretament, cal destacar les tres limitacions següents:

- 1) L'EES no inclou les petites empreses (menors de 10 treballadors, o establiments menors de 5 cas que l'empresa sigui més gran), així com els assalariats del sector primari. Atès que aquests col·lectius concentren les retribucions per hora més baixes, el seu coneixement permetria completar l'anàlisi i aproximar les mesures de desigualtat als valors reals, més grans dels calculats en aquestes pàgines.
- 2) Una altra llacuna és l'Administració Pública. Si bé, com s'ha demostrat en aquestes pàgines, resulta factible corregir, almenys en part, aquesta mancança, no hi ha dubte que una mostra construïda des de la totalitat dels Ajuntaments del país, així com afegint-hi informació procedent dels serveis que manté d'Administració Central

a Catalunya i dels empleats de la Generalitat en el àmbits sanitari i de l'ensenyament, milloraria definitivament la qualitat estadística de la base de dades disponible. En aquest cas, la incidència compensadora en el terreny salarial de l'administració pública podria avaluar-se amb precisió.

3) El tercer element a considerar és més subtil: caldria garantir que tots els treballadors empleats en el sector privat són susceptibles d'entrar a la mostra. Això és, que cap col·lectiu d'assalariats sigui sistemàticament exclòs per tenir una situació que, des d'un punt de vista legal, resulta irregular. D'aquesta manera, la mostra no patiria el biaix degut a l'absència dels treballadors immigrants no regularitzats.

Aquestes limitacions de la EES-95, però, no són les úniques a tenir en compte. Lamentablement, l'Enquesta de Salaris (actualment, Enquesta de Costos Laborals) té una representativitat molt baixa per comunitats autònomes i tampoc no recull les empreses petites ni el sector agrari, a més dels problemes de biaix i de manca d'estabilitat de la mostra. Tot plegat no permet fer una anàlisi prou acurada de l'evolució dels salaris en una comunitat autònoma específica. L'ampliació de la mostra d'aquesta enquesta és imprescindible per al seguiment precís dels salaris a Catalunya. L'Enquesta de Població Activa tampoc no té prou representativitat per comunitats autònomes a nivell sectorial, per ocupacions o categories, i urgeix l'ampliació de la mostra a Catalunya a fi de poder realitzar una anàlisi acurada del mercat laboral i la seva evolució.

Pel que fa el segon àmbit, les reformes del mercat de treball, val a dir que les mesures dutes a terme des dels primers anys 80 han portat a l'aparició d'un important col·lectiu de treballadors eventuais (el 32% del total), el doble que a la Unió Europea, i a una creixent precarització de la relació laboral (*González Calvet, 2002*). Aquesta estratègia de flexibilització i precarització ha continuat amb el govern del Partit Popular, com mostra ben clarament la recent reforma de l'assegurança d'atur (maig 2002). Aquests canvis en el mercat laboral han impulsat una creixent desigualtat salarial tal com constaten els resultats aquí obtinguts.

Des de mitjans del 2001, el govern central té en preparació una reforma de la negociació col·lectiva, recolçada per alguns sectors acadèmics (*Calmfors, 1993; Bentolila y Gimeno, 2002*) que, de materialitzar-se anirà encara més en direcció contrària a la reducció de la desigualtat salarial, tal com demostra l'experiència d'altres països (*Katz i Autor, 1999*). La proposta del govern consisteix en reduir la centralització de la negociació col·lectiva i deixar només uns convenis de mínims per branca d'activitat a nivell de tot l'Estat, eliminar els convenis de tipus intermedi (autonòmics i provincials) i que tota la negociació de les condicions efectives de treball, salaris, incentius i promoció es realitzi només a nivell d'empresa. Aquesta descentralització de la negociació col·lectiva només pot dur a una ampliació del ventall salarial, bàsicament per la important pèrdua de poder negociador dels assalariats en empreses petites i mitjanes.

Les reformes realitzades i previstes posaran nous impediments a l'estratègia sindical orientada a reduir la desigualtat salarial. Tot i així, l'estudi dut a terme en aquestes pàgines aconsella endegar una triple actuació:

- 1) Refusar qualsevol reforma del marc contractual que obstaculitzi la negociació col·lectiva dels salaris en àmbits superiors a l'empresa. La capacitat de la direcció de les empreses d'establir retribucions individualitzades, alimenta una desigualtat creixent dels salaris.

2) Afavorir tota mesura que freni o, millor, redueixi la temporalitat. Els càlculs fets mostren que un contracte eventual significa un salari sistemàticament menor respecte als altres treballadors a igualtat de la resta de condicions. En efecte, el factor de l'antiguitat deixa de tenir efecte i, amb tota probabilitat, les opcions de promoció queden molt minvades o postposades.

3) L'anàlisi confirma l'existència de discriminació salarial en el cas de les dones en el sector empresarial. En el sector públic no es pot provar tal discriminació però, tot i així, la diferència salarial respecte els homes no és negligible. Ben mirat, el que aquests resultats suggereixen és l'existència de *segregació ocupacional*. Això és, hi ha feines amb un indubtable predomini de mà d'obra femenina que, a més, solen ocupar les posicions més baixes dins l'estratificació de categories. D'una banda, poderoses raons socials i culturals s'amaguen darrera aquesta realitat i, de l'altra, les oportunitats de promoció en el cas de les dones són menors que en els homes. Altrament dit, les dones acostumen a entrar en el món laboral en nivells d'ocupació amb menys opcions de pujar de categoria. L'existència de diferències entre les carreres laborals d'homes i dones, perjudica clarament aquestes darreres. Per tant, les organitzacions sindicals haurien de treballar en remoure tots els obstacles que deterioren la igualtat d'oportunitats en la promoció laboral d'ambdós sexes. En aquest sentit, caldria prendre les corresponents mesures legals per a que la interrupció temporal de l'activitat laboral degut a la maternitat, deixi ser un factor que actuï en contra de la promoció de les dones.

5. BIBLIOGRAFIA

- ABADIE, A. (1997): "Changes in Spanish Labor Income Structure during the 1980's: A Quantile Regression Approach", *Investigaciones Económicas*, 20, pp. 253-272.
- AKERLOF, G. A. i YELLEN, J.L. (Eds.) (1986): *Efficiency Wage Models of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- ALBARRACÍN, J. i ARTOLA, C. (1990): "El crecimiento de los salarios y el deslizamiento salarial en el periodo 1981 a 1988", *Documento de Trabajo* nº. 9001, Madrid, Servicio de Estudios del Banco de España.
- ALTONJI, J.G. i BLANK, R. (1999): "Race and Gender in the Labor Market", a ASHENFELTER, O. i CARD, D.: *Handbook of Labour Economics*, vol. 3C, Elsevier, Amsterdam pp. 3143-3259.
- ALVAREZ ALEDO, C. i altres (1996): *La distribución funcional y personal de la renta en España. Un análisis de sus relaciones*, (Estudios, 30), Madrid, Consejo Económico y Social.
- ANDRÉS, J. i GARCÍA, J. (1991): "Una interpretación de las diferencias salariales entre sectores", *Investigaciones Económicas*, 15 (1), pp. 143-167.
- ASHENFELTER, O. i LAYARD, R. (1991): *Handbook of Labour Economics*, Amsterdam, North-Holland [Traducció al castellà: *Manual de economía del trabajo*, Madrid, Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social, 2 vols.]
- AYALA, L., MARTÍNEZ, R. i RUIZ-HUERTA, J. (1996): "La distribución de la renta en España desde una perspectiva internacional: tendencias y factores de cambio", *La desigualdad de recursos (II Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza)*, Madrid, Fundación Argentaria/Visor, pp. 315-440.
- AYALA, L. i IRIONDO, I. (2000), "Cambio educativo y desigualdad salarial: Un análisis comparado", *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 59-77.
- BARCEINAS, F., OLIVER, J. i RAYMOND, J.L. (2000): "Los rendimientos de la educación y la inserción laboral en España", *Papeles de Economía Española*, 86, pp. 128-148.
- BECKER, G.S. (1964): *Human Capital*, New York, Columbia University Press.
- BENTOLILA, S. i GIMENO, J.F. (2002): "La reforma de la negociación colectiva en España", *Documento de Trabajo* 2002-03, Madrid, FEDEA.
- BLINDER, A. (1973): "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources*, (8), pp. 436-455.
- BUCHINSKY, M. (1994): "Changes in the US wage structure, 1963-1987: application of quantile regression", *Econometrica*, (62), pp. 405-458.
- BUCHINSKY, M. (1995): "Recent advances in Quantile regression models: a practical guideline for empirical research", *Journal of Human Resources*, (33), 88-126.
- CAIN, G.C. (1991): "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica", a ASHENFELTER i LAYARD (1991), pp. 881-1001.
- CALMFORS, L. (1993): "Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance. A survey", *OECD Economic Studies*, 21, pp. 161-191.
- CASTILLO, S. i TOHARIA, L. (1993): "Las desigualdades en el trabajo", en *Mercado de trabajo y desigualdad, I Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza*, (Igualdad, 4), Madrid, Fundación Argentaria/Visor.
- CEEFT (Centro de Estudios Económicos Fundación Tomillo) (1996): *El empleo en España y Europa. Un análisis comparado por sectores*, (*Economía Española*, 3), Madrid, Fundación Argentaria/Visor.
- DARP (2000): *Població ocupada en el sector agrari de Catalunya*, Barcelona, Departament d'Agricultura, Ramaderia i Pesca.

- DE LA RICA, S. i UGIDO, A. (1995): "¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?", *Investigaciones Económicas*, 19 (3), pp. 395-414.
- DÍAZ SERRANO, L. (2001): *Human Capital, Progressive Taxation and Risk-Aversion: A Theoretical and Empirical Analysis for the Spanish Case*, Tesis Doctoral, Universitat Rovira i Virgili.
- DOERINGER, P.B. i PIORE, M.J. (1985): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- FERRERA, M., HEMERIJCK, A. i RHODES, M. (2000): "The Future of Social Europe: Recasting Work and Welfare in the New Economy", a *Report for the Portuguese Presidency of the European Union*, Brussel.les, Comissió Europea.
- FINA, LI. (1983): "Salaris i fiscalitat. El cas espanyol durant el període 1965-75", *Recerques*, 13, 103-120.
- FREEMAN, R. B. (1995): "The Limits of Wage Flexibility to Curing Unemployment", *Oxford Review of Economic Policy*, 11 (1), pp. 63-72.
- FREEMAN, R. B. i KATZ, L. F. (1995): "Introduction and Summary" en *Ibidem*, *Differences and Changes in Wage Structures*, Chicago, National Bureau of Economic Research.
- GARCIA, J., HERNANDEZ, P. i LOPEZ, A. (2001): "How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression", *Empirical Economics*, (26), pp. 149-168.
- GARDEAZABAL, J. i UGIDOS, A. (2001): "Measuring the gender gap at different quantiles of the wages distribution", colección *Estudios sobre la Economía Española*, N. 108, Madrid, FEDEA.
- GONZALEZ CALVET, J. (2002): "Employment Policies in Spain: From Flexibilisation to the European Employment Strategy", a DE LA PORTE, C. i POCHET, P. (eds.): *Building Social Europe through the Open Method of Coordination*, Brussel.les, PIE-Peter Lang, pp. 177-221.
- GONZÁLEZ PARAMO, J.M. i SANZ, J.F. (1994): "La fiscalidad sobre el factor trabajo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 25-26, pp.144-160.
- GUTIÉRREZ, E. (1994): "Reflexiones sobre el sistema de protección del desempleo" *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 5, 57-74
- HERNÁNDEZ, P.J. (1995): "Análisis empírico de la discriminación salarial en España", *Investigaciones Económicas*, 19 (2), pp. 195-215.
- HEYLEN, F., GOUBERT, L. i OMEY, E. (1996): "El desempleo en Europa: ¿Un problema de demanda relativa o de demanda global de fuerza de trabajo?", *Revista Internacional del Trabajo*, 115 (1), pp. 18-39.
- HECKMAN, J. i POLACHECK, S. (1974): "Empirical Evidence on the Functional Form of the Earnings-Schooling Relationship", *Journal of the American Statistics Association*, 69, pp. 350-354.
- IEF/AT (diversos anys): *Empleo, salarios y pensiones en las fuentes tributarias*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales/Agencia Tributaria.
- INE (diversos anys): *Contabilidad Nacional de España*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.
- INE (diversos anys): *Encuesta de Salarios*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.
- INE(diversos anys): *Encuesta de Distribución Salarial*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.
- INE (1997): *Encuesta de Estructura Salarial. 1995*, Madrid, Instituto Nacional de Estadística.

- JAUMANDREU, J. (1994): "Diferencias de coste laboral: razones y evidencia para la industria española", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, 25-26, pp.122-131.
- KATZ, L.F. i AUTOR, D. H. (1999): "Changes in the Wage Structure and Earnings Inequality", a ASHENFELTER, O. i CARD, D.: *Handbook of Labour Economics*, vol. 3A, Amsterdam, Elsevier-North Holland, pp. 1463-1555.
- KOENKER, R. i BASSETT, G. (1978): "Regression Quantiles", *Econometrica*, (46), pp. 33-50.
- KRUGMAN, P. (1996): *Vendiendo prosperidad*, Barcelona, Ed. Ariel.
- LAMBERT, P.J. (1993): *The Distribution and Redistribution of Income. A Mathematical Analysis*, Cambridge, Basil Blackwell. Existeix traducció castellana per l'Institut de Estudios Fiscales.
- LOPEZ, E. (1991): "El crecimiento de precios y salarios en la economía española, 1964-1988", en MOLINAS, C., SEBASTIÁN, M. i ZABALZA, A. (Eds.): *La economía española. Una perspectiva macroeconómica*, Madrid, A. Bosch/IEF.
- LORENCES, J., FERNANDEZ, V. y RODRIGUEZ, C. (1995): "Diferencias interterritoriales de salarios y negociación colectiva en España", *Investigaciones Económicas*, 19 (2), pp. 309-324.
- MC CALL, L. (2001): *Complex Inequality. Gender, Class and Race in the New Economy*, Nova York - Londres, Routledge.
- MARAVALL, F. (1981): "Organización industrial y estructura salarial: un análisis del caso español", *Información Comercial Española*, 570, febrero (reproduït a ESPINA, A., FINA, L. i SÁEZ, F. (comps.) (1987): *Estudios de economía del trabajo en España II: salarios y política de rentas*, Madrid, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pp. 489-508).
- MARSDEN, D. (1994): *Mercados de trabajo. Límites sociales a las nuevas teorías*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- MEIXIDE, A. (Ed.) (1988): *El mercado de trabajo y la estructura salarial*, Madrid, Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social.
- MEIXIDE, A. (1983): "Factores explicativos de la estructura salarial industrial: una aproximación al caso español", *Investigaciones Económicas*, 22, pp. 23-47.
- MEIXIDE, A. (1988a): "Salarios y mercado de trabajo. Controversia teórica y evidencia empírica", a MEIXIDE, A. (Ed.) (1988), pp. IX-XXXI.
- MELIS, F. i DÍAZ, C. (1993): "La distribución personal de salarios y pensiones en las fuentes tributarias", *I Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza*, (Igualdad, 2), Madrid, Fundación Argentaria/Visor.
- MELIS, F. (1996): "La distribución personal del salario anual en 1992" en VV. AA, *La desigualdad de recursos (II Simposio sobre Igualdad y Distribución de la Renta y la Riqueza)*, (Igualdad, 6), Madrid, Fundación Argentaria/Visor, pp. 167-214.
- MINCER, J. (1974): *Schooling, Experience and Earnings*, Nova York, Columbia University Press.
- MORENO, G., RODRÍGUEZ, J.M. i VERA, J. (1996): *La participación laboral femenina y la discriminación salarial en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- OAXACA, R. (1973): "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, (14), 3, pp. 693-710.
- OAXACA, R. i RANSOM, M.R. (1994): "On discrimination and decomposition of wage differentials", *Journal of Econometrics*, (61), pp.5-21.
- PEREIRA, P.T. i MARTINS, P.S. (2000): "Does Education Reduce Wage Inequality? Quantile Regressions Evidence from Fifteen European Countries", *IZA Discussion Paper* N. 120, Bonn.

- PÉREZ CAMARERO, S. i HIDALGO VEGA, A. (2000): *Los salarios en España*, (Colección Economía Española, XII), Madrid, Fundación Argentaria-Visor.
- ROCA, J. (1993): *Pactos sociales y política de rentas*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ROCA, J. (1993): "Evolución de los salarios y evolución del discurso «oficial» sobre los salarios", en AA. VV.: *La larga noche neoliberal*, Barcelona, Icaria-FUHEM, pp. 197-222.
- ROCA JUSMET, J. i GONZÁLEZ CALVET, J. (1999): "Evolución de los costes laborales y diferencias salariales en España", a MIGUÉLEZ, F. i PRIETO, C. (Dirs.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Ed. Siglo XXI, pp.435-462.
- RODRIGUEZ, C. (2001): "Wage dispersion within firms and collective bargaining in Spain", *Economics Letters*, 72, pp. 381-386.
- ROSEN, S. (1991): "Teoría de las diferencias igualadoras" a ASHENFELTER, O.C. i LAYARD, R. (Eds.), *Manual de Economía del Trabajo*, vol I, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pp.813-880.
- SAEZ, F. (1980): "Consideraciones sobre el comportamiento sectorial de los salarios respecto a la productividad y empleo en el mercado de trabajo español", *Revista de Trabajo*, 59-60, pp. 39-71.
- SCHROEDER, F. (2001): "Wage Inequality in the United States and Europe: A Summary of the major theoretical and empirical explanations in the current debate", *Center for Empirical Macroeconomics*, W.P. 22, Universitat de Bielefeld.
- SEN, A. (1973): *On Economic Inequality*, Oxford, Oxford University Press. Existeix traducció castellana per Ed. Crítica.
- SOLOW, R.M. (1992): *El mercado de trabajo como institución social*, Madrid, Alianza Ed. (edició anglesa de 1989).
- THUROW, L. C. (1983): "Un modelo de competencia por los puestos de trabajo" en PIORE, M. (ed), *Inflación y paro*, Madrid, Alianza.
- VIDAL, I. i BALCELLS, F. (1996): "Mujer y trabajo. Aspectos económicos de una discriminación", *Documents de Treball*, nº. 9602, Institut d'Estudis Laborals, Barcelona.
- WILLIS, R.J. (1991): "Determinantes salariales: una exposición y reinterpretación de las funciones de ingreso del capital humano" a ASHENFELTER i LAYARD (1991), pp.669-766.

ANNEXOS

1. Any 1995

TAULA A. Mostra estratificada del personal de la Generalitat l'any 1995					
Grups	Col·lectius				TOTAL
	Funcionaris	Interins	Laborals indefinits	Laborals temporals	
A	183	56	9	12	260
A1			26	25	51
A2			12	9	21
A3			21	10	31
B	135	47	4	25	211
B1			70	26	96
B2			1	3	4
C	147	59	3	2	211
C1			48	27	75
C2			28	4	32
C3			17	16	33
D	260	59	4	3	326
D1			54	24	78
D2			40	24	64
D3			2	6	8
E	71	27	57	10	165
E1			5	14	19
E2			7	14	21
TOTAL	796	248	408	254	1.706

TAULA B. Composició del personal de la Generalitat l'any 1995					
Grups	Col·lectius				TOTAL
	Funcionaris	Interins	Laborals indefinits	Laborals temporals	
A	3.658	1.119	87	122	4.986
A1			367	350	717
A2			116	85	201
A3			208	100	308
B	2.685	672	38	363	3.758
B1			994	263	1.257
B2			9	33	42
C	2.936	842	34	19	3.831
C1			689	274	963
C2			404	35	439
C3			168	155	323
D	8.657	1.183	41	34	9.915
D1			772	345	1.117
D2			575	243	818
D3			14	60	74
E	1.411	386	1.130	100	3.027
E1			51	137	188
E2			74	136	210
TOTAL	19.347	4.202	5.771	2.854	32.174

TAULA C (1ª. part). La desigualtat per sectors			
Sector Econòmic	Salari-hora mitjà	Coefficient de Gini	Dispersió salarial (D9/D1)
Extractives i altres minerals no metàl·lics	1809,93	0,258	2,957
Aliments, begudes i tabac	1734,35	0,326	3,771
Tèxtil i confecció, Cuir i calçat	1241,71	0,253	2,663
Paper i arts gràfiques	1798,32	0,311	3,691
Química, Petrol i Combustibles	2382,03	0,286	3,611
Cautxú i plàstics	1792,49	0,269	3,027
Metal·lúrgia	1743,11	0,259	2,704
Maquinària i equip mecànic	1846,59	0,233	2,775
Maquinària i material elèctric	1743,35	0,282	3,182
Material de transport	1948,62	0,199	2,396
Altres indústries	1428,7	0,292	2,741
Producció i distribució de llum, gas i aigua	3000,37	0,209	2,837
Construcció	1634,14	0,261	2,846
Comerç i reparacions	1478,07	0,312	3,241
Hostaleria	1206,74	0,228	2,347
Transport i comunicacions	1711,76	0,19	2,295
Intermediació financera i assegurances	2958,8	0,292	3,881
Altres serveis	1784,98	0,363	4,462
Administració Pública	1783,54	0,175	2,081
Valor total	1775,24	0,308	3,603

TAULA C (2ª. part). La desigualtat per sectors				
Sector Econòmic	Coefficient de Theil	Coefficient d'Atkinson		
	Mesura relativa	Paràmetre 0,5	Paràmetre 1	Paràmetre 1,5
Extractives i altres minerals no metàl·lics	0,012	0,0538	0,1006	0,1421
Aliments, begudes i tabac	0,0176	0,0856	0,1553	0,2132
Tèxtil i confecció, Cuir i calçat	0,0115	0,0555	0,0986	0,1334
Paper i arts gràfiques	0,0176	0,0797	0,1427	0,1941
Química, Petrol i Combustibles	0,0136	0,0673	0,1253	0,1763
Cautxú i plàstics	0,0134	0,0606	0,1125	0,1581
Metal·lúrgia	0,0138	0,0610	0,1060	0,1417
Maquinària i equip mecànic	0,0097	0,0456	0,0844	0,1181
Maquinària i material elèctric	0,0138	0,0641	0,1175	0,1628
Material de transport	0,0071	0,0347	0,0661	0,0953
Altres indústries	0,0225	0,0836	0,1364	0,1753
Producció i distribució de llum, gas i aigua	0,0081	0,0371	0,0730	0,1085
Construcció	0,0113	0,0567	0,1032	0,1426
Comerç i reparacions	0,0156	0,0810	0,1434	0,1928
Hostaleria	0,0092	0,0423	0,0768	0,1057
Transport i comunicacions	0,0062	0,0316	0,0621	0,0924
Intermediació financera i assegurances	0,0012	0,0667	0,1275	0,1824
Altres serveis	0,0121	0,1019	0,1846	0,2519
Administració Pública	0,0044	0,0228	0,0445	0,0652
Valor total	0,0126	0,0781	0,1434	0,1997

TAULA D (1ª part). Indicadors de desigualtat			
Categoria Ocupació	Salari-hora mitjà	Coefficient de Gini	Dispersió salarial (D9/D1)
Direcció i gerència	3937,53	0,297	3,881
Ocupacions associades a titulacions universitàries superiors	2934,54	0,298	3,855
Ocupacions associades a titulacions universitàries de grau mig	2422,14	0,223	2,464
Tècnics	2276,14	0,274	3,646
Empleats administratius	1586,86	0,248	2,968
Treballadors qualificats del sector serveis	1223,43	0,251	3,076
Treballadors qualificats de la indústria i la construcció	1522,89	0,228	2,691
Treballadors no qualificats	1128,08	0,204	2,345

TAULA D (2ª part). Indicadors de desigualtat				
Categoria Ocupació	Coefficient de Theil	Coefficient d'Atkinson		
	Mesura relativa	P. 0,5	P. 1	P. 1,5
Direcció i gerència	0,0139	0,0724	0,1402	0,2048
Ocupacions associades a titulacions universitàries superiors	0,0153	0,0727	0,1387	0,2011
Ocupacions associades a titulacions universitàries de grau mig	0,0093	0,0425	0,0795	0,1127
Tècnics	0,0108	0,0604	0,1173	0,1713
Empleats administratius	0,0089	0,0503	0,0969	0,1410
Treballadors qualificats del sector serveis	0,0095	0,0505	0,0971	0,1408
Treballadors qualificats de la indústria i la construcció	0,0073	0,0434	0,0832	0,121
Treballadors no qualificats	0,0067	0,0362	0,0696	0,1016

TAULA E (1ª part). Mesures de desigualtat entre titulacions			
Titulació	Salari-hora mitjà	Coefficient de Gini	Dispersió salarial (D9/D1)
Sense estudis o amb estudis primaris incomplets	1771,97	0,214	2,705
Educació primària completa	1498,08	0,239	2,739
EGB completa o equivalent en educació secundària	1404,77	0,26	2,973
Batxillerat	2064,87	0,305	3,795
Formació professional de grau mig o equivalent	1779,95	0,304	3,572
Formació professional de grau superior o equivalent	1779,64	0,282	3,623
Diplomats universitaris o equivalents	2712,21	0,302	4,185
Llicenciats, enginyers superiors, doctors i postgraus	3305,39	0,317	4,161

TAULA E (2ª part). Mesures de desigualtat entre titulacions				
TITULACIÓ	Coefficient de Theil	Coefficient d'Atkinson		
	Mesura relativa	P. 0,5	P. 1	P. 1,5
Sense estudis o amb estudis primaris incomplets	0,0083	0,0395	0,0743	0,1061
Educació primària completa	0,0088	0,0487	0,0907	0,1292
EGB completa o equivalent en educació secundària	0,0098	0,0561	0,1053	0,1499
Batxillerat	0,0138	0,0753	0,1424	0,2036
Formació professional de grau mig o equivalent	0,0155	0,0761	0,1403	0,1958
Formació professional de grau superior o equivalent	0,0121	0,064	0,1234	0,1793
Diplomats universitaris o equivalents	0,0144	0,0737	0,1418	0,2053
Llicenciats, enginyers superiors, doctors i postgraus	0,0156	0,0808	0,1554	0,2255

2. Any 2000

TAULA F (1ª. part). La desigualtat per sectors						
Sector Econòmic	Salari-hora mitjà		Coeficient de Gini		Dispersió salarial (D9/D1)	
	EO	Total	EO	Total	EO	Total
Extractives i altres minerals no metàl·lics	2160,75	2193,48	0,265	0,288	3,199	3,442
Aliments, begudes i tabac	2127,21	2173,81	0,351	0,359	4,458	4,737
Tèxtil i confecció, Cuir i calçat	1726,06	1607,22	0,291	0,287	3,537	3,439
Paper i arts gràfiques	2137,96	2407,37	0,305	0,296	3,623	3,427
Química, Petrol i Combustibles	3042,75	2941,01	0,272	0,258	3,45	3,224
Cautxú i plàstics	2171,2	2291,19	0,296	0,299	3,178	3,263
Metal·lúrgia	2221,59	2194,51	0,292	0,287	3,06	2,953
Maquinària i equip mecànic	2318,51	2360,94	0,249	0,257	2,959	3,091
Maquinària i material elèctric	2051,93	2094,55	0,292	0,279	3,565	3,369
Material de transport	2234,65	2489,13	0,208	0,217	2,464	2,614
Altres indústries	1849,36	1693,34	0,274	0,235	3,094	2,732
Producció i distribució de llum, gas i aigua	3688,57	4047,29	0,186	0,184	2,279	2,284
Construcció	2028,48	2028,49	0,271	0,249	3,088	2,786
Comerç i reparacions	1796,75	1783,71	0,363	0,358	4,444	4,367
Hostaleria	1310,7	1353,24	0,249	0,257	2,805	2,857
Transport i comunicacions	1873,84	1862,04	0,207	0,216	2,41	2,441
Intermediació financera i assegurances	3284,18	3405,62	0,287	0,287	3,89	3,892
Altres serveis	1963,61	1835	0,348	0,352	4,442	4,572
Administració Pública	1918,16	1918,16	0,186	0,186	2,217	2,217
Valor total	2127,49	2127,49	0,319	0,32	4,063	4,086

TAULA F (2ª. part). La desigualtat per sectors								
Sector Econòmic	Coeficient de Theil		Coeficient d'Atkinson					
	Mesura relativa		Paràmetre 0,5		Paràmetre 1		Paràmetre 1,5	
	EO	Total	EO	Total	EO	Total	EO	Total
Extractives i altres minerals no metàl·lics	0,0124	0,0147	0,0577	0,0678	0,1103	0,1274	0,1592	0,1806
Aliments, begudes i tabac	0,0205	0,0216	0,1003	0,1053	0,1813	0,1893	0,248	0,2573
Tèxtil i confecció, Cuir i calçat	0,0135	0,0132	0,0701	0,0685	0,1273	0,1245	0,1748	0,1712
Paper i arts gràfiques	0,0175	0,0164	0,0795	0,075	0,1426	0,1353	0,1949	0,1861
Química, Petrol i Combustibles	0,0115	0,0104	0,0607	0,0549	0,1151	0,1038	0,1644	0,1481
Cautxú i plàstics	0,0166	0,017	0,0732	0,0749	0,1333	0,1361	0,1837	0,1874
Metal·lúrgia	0,0171	0,0164	0,0788	0,076	0,1358	0,1317	0,1807	0,1759
Maquinària i equip mecànic	0,0105	0,0112	0,0515	0,0548	0,0952	0,1011	0,1331	0,1408
Maquinària i material elèctric	0,0142	0,013	0,0706	0,065	0,1325	0,1228	0,1887	0,1763
Material de transport	0,0073	0,0079	0,0366	0,0394	0,07	0,0752	0,1015	0,1087
Altres indústries	0,0136	0,0106	0,0651	0,05	0,1174	0,0897	0,1622	0,1236
Producció i distribució de llum, gas i aigua	0,0068	0,0069	0,0316	0,0318	0,0657	0,0661	0,1051	0,1056
Construcció	0,0118	0,0098	0,0622	0,0524	0,1147	0,0983	0,161	0,1399
Comerç i reparacions	0,0206	0,02	0,1089	0,1062	0,1926	0,1882	0,2579	0,2526
Hostaleria	0,0116	0,0124	0,0563	0,0598	0,1039	0,11	0,1483	0,1562
Transport i comunicacions	0,0072	0,0087	0,0376	0,0436	0,0733	0,0823	0,108	0,1182
Intermediació financera i assegurances	0,0117	0,0118	0,0653	0,0653	0,1269	0,127	0,1848	0,1848
Altres serveis	0,0188	0,0191	0,0977	0,0996	0,1817	0,185	0,2547	0,259
Administració Pública	0,0053	0,0053	0,0283	0,0283	0,0553	0,0553	0,0811	0,0811
Valor total	0,013	0,013	0,083	0,083	0,1534	0,1539	0,2144	0,2153

TAULA G (1ª part). Indicadors de desigualtat

Categoria Ocupació	Salari-hora mitjà		Coeficient de Gini		Dispersió salarial (D9/D1)	
	EO	Total	EO	Total	EO	Total
Direcció i gerència	4531,8	4599,55	0,294	0,292	3,868	3,854
Ocupacions associades a titulacions universitàries superiors	3478,52	3373,41	0,287	0,292	3,869	4,186
Ocupacions associades a titulacions universitàries de grau mig	2800,61	2756	0,243	0,233	2,779	2,68
Tècnics	2528,64	2502,26	0,288	0,292	3,903	3,96
Empleats administratius	1846,24	1771,31	0,252	0,253	3,167	3,15
Treballadors qualificats del sector serveis	1290,27	1305,31	0,268	0,268	3,261	3,157
Treballadors qualificats de la indústria i la construcció	1747,59	1820,78	0,223	0,23	2,619	2,699
Treballadors no qualificats	1293,59	1293,98	0,208	0,213	2,321	2,467

TAULA G (2ª part). Indicadors de desigualtat

Categoria Ocupació	Coeficient de Theil		Coeficient d'Atkinson					
	Mesura relativa		P. 0,5		P. 1		P. 1,5	
	EO	Total	EO	Total	EO	Total	EO	Total
Direcció i gerència	0,0138	0,0134	0,0727	0,0714	0,1407	0,1391	0,2061	0,2047
Ocupacions associades a titulacions universitàries superiors	0,0126	0,0131	0,0677	0,0701	0,1308	0,1348	0,191	0,1962
Ocupacions associades a titulacions universitàries de grau mig	0,0103	0,0095	0,0498	0,0459	0,0934	0,0865	0,1329	0,1236
Tècnics	0,0111	0,0114	0,0663	0,0678	0,1287	0,1317	0,1873	0,1919
Empleats administratius	0,0089	0,0089	0,0521	0,0522	0,1001	0,0999	0,1452	0,1445
Treballadors qualificats del sector serveis	0,0105	0,0106	0,0576	0,0576	0,1099	0,1096	0,158	0,1572
Treballadors qualificats de la indústria i la construcció	0,0069	0,0074	0,0417	0,0447	0,0798	0,0854	0,1161	0,1241
Treballadors no qualificats	0,007	0,007	0,0375	0,0383	0,0716	0,0738	0,1039	0,1075

TAULA H (1ª part). Mesures de desigualtat entre titulacions

Titulació	Salari-hora mitjà		Coeficient de Gini		Dispersió salarial (D9/D1)	
	EO	Total	EO	Total	EO	Total
Sense estudis o amb estudis primaris incomplets	2167,37	2273,94	0,226	0,236	2,694	2,723
Educació primària completa	1716,06	1748,67	0,248	0,254	2,946	3,046
EGB completa o equivalent en educació secundària	1645,89	1654,17	0,273	0,271	3,263	3,333
Batxillerat	2365,48	2352,37	0,311	0,317	4,309	4,235
Formació professional de grau mig o equivalent	2130,08	2114,85	0,308	0,311	3,79	4,014
Formació professional de grau superior o equivalent	2061,12	2043,29	0,283	0,29	3,916	3,949
Diplomats universitaris o equivalents	3104,8	3066,65	0,311	0,312	4,078	4,204
Llicenciats, enginyers superiors, doctors i postgraus	3577,49	3512,5	0,312	0,318	4,203	4,527

TAULA H (2ª part). Mesures de desigualtat entre titulacions

Titulació	Coeficient de Theil		Coeficient d'Atkinson					
	Mesura relativa		P. 0,5		P. 1		P. 1,5	
	EO	Total	EO	Total	EO	Total	EO	Total
Sense estudis o amb estudis primaris incomplets	0,0088	0,0097	0,0433	0,0475	0,0827	0,0906	0,1193	0,1308
Educació primària completa	0,0091	0,0094	0,0519	0,0541	0,0973	0,102	0,1391	0,1461
EGB completa o equivalent en educació secundària	0,0103	0,0101	0,0609	0,0602	0,1151	0,1142	0,1643	0,1636
Batxillerat	0,0135	0,0141	0,0774	0,0804	0,1467	0,1518	0,2098	0,216
Formació professional de grau mig o equivalent	0,0157	0,0159	0,0792	0,0804	0,1453	0,1472	0,2027	0,2045
Formació professional de grau superior o equivalent	0,0123	0,0127	0,0659	0,0683	0,1251	0,1297	0,18	0,1862
Diplomats universitaris o equivalents	0,0145	0,0145	0,0779	0,0783	0,1496	0,1509	0,2154	0,218
Llicenciats, enginyers superiors, doctors i postgraus	0,0142	0,0147	0,0788	0,0813	0,1511	0,1553	0,2186	0,2238

3. Quantificació dels diferencials salarials segons l'estimació per MCO del model de característiques

El model que s'estima és un model on la variable depenent és el logaritme natural del salari, el qual ve explicat per una sèrie de variables. Excepte les variables quantificades com l'edat i l'antiguitat, totes les demés variables explicatives es prenen com a característiques de l'individu, és a dir, o bé l'individu les té o bé no les té, o característiques del lloc de treball. La forma de recollir l'efecte d'aquestes característiques és mitjançant variables fictícies o *dummy*, que prenen el valor 1 ó 0 segons que la característica estigui present o no. Aquestes característiques són el sexe, la categoria ocupacional, el nivell d'estudis, el sector on treballa, la mida de l'empresa, el tipus de conveni, tipus de contracte i tipus de jornada.

L'especificació del model és la següent:

$$\ln(\text{salari/hora}) = \beta_0 + \beta_1 * \text{Edat} + \beta_2 * \text{Sexe} + \beta_3 * \text{Antiguitat} + \beta_4 * \text{Antiguitat}^2 + \beta_5 * \text{Categoria Ocupacional} + \beta_6 * \text{Nivell d'Estudis} + \beta_7 * \text{Sector} + \beta_8 * \text{Mida Empresa} + \beta_9 * \text{Tipus Conveni} + \beta_{10} * \text{Tipus de Contracte} + \beta_{11} * \text{Tipus de Jornada}$$

La interpretació dels coeficients β_i és molt simple. La primera, β_0 , és una constant que dona el logaritme natural del salari-hora que s'obtindria en absència de totes les demés variables. La resta de les β_i indiquen quant canvia el logaritme natural del salari quan la variable explicativa s'incrementa en una unitat (si és quantificada) o quan la variable explicativa és present (si és fictícia). El canvi del logaritme no és més que el percentatge de canvi de la variable, però expressat en termes instantanis (continus). Però atès que les taxes de variació percentuals que proporciona l'INE són de tipus discret (d'un any respecte l'anterior), per tal de mantenir la comparabilitat dels resultats en el text es fan servir els percentatges de variació en termes discrets, en lloc d'usar directament la β . La transformació de la β per a trobar els percentatges de variació discrets emprats en el text és la següent:

$$\% \text{ variació discret} = (e^{\beta_i} - 1) * 100$$

Per valors petits de β , els dos percentatges de canvi són pràcticament iguals, però per valors grans de β , la diferència augmenta.

Any 1995

Resum del model

R	R quadrat	R quadrat corregida	Error típic de l'estimació	F
.776	.602	.602	.3345	26510.105

Taula 1. Coeficients

	Coeficients no estandarditzats	Error típic	Coeficients estandarditzats	t Student	Significació
	B		Beta		
Constant	6.611	.004		1800.146	.000
Edat	7.879E-03	.000	.165	166.152	.000
Sexe (=Dona)	-.225	.001	-.193	-240.303	.000
Antiguitat	2.023E-02	.000	.378	130.115	.000
Antiguitat Quadrat	-4.392E-04	.000	-.257	-98.979	.000
Direcció	.691	.002	.309	312.284	.000
Categ. Ocup. Univers. Superior	.435	.003	.137	145.652	.000
Categ. Ocup. Univers. 1r. Cicle	.371	.003	.109	122.193	.000
Tècnic	.320	.002	.203	183.778	.000
Empleat Administratiu	.156	.002	.111	95.681	.000
Treballador Qualificat Serveis	9.837E-02	.002	.050	52.096	.000
Treballador Qualificat Indústria	.118	.001	.109	84.818	.000
Estudis Primaris	1.859E-02	.002	.015	8.462	.000
EGB completa	5.355E-02	.002	.046	24.116	.000
Batxillerat	.190	.002	.125	78.373	.000
Formació Professional Mitjana	.135	.003	.060	51.740	.000
Formació Professional Superior	.148	.003	.075	58.066	.000
Diplomat Universitari	.294	.003	.125	103.284	.000
Llicenciat Univ. o superior	.420	.003	.190	144.832	.000
Extractives i AltresMin. No Met	.105	.003	.028	33.180	.000
Alimentació Begudes i Tabac	5.244E-02	.002	.024	23.679	.000
Tèxtil, Confecció, Cuir i Calçat	-.117	.002	-.060	-51.937	.000
Paper i Arts Gràfiques	8.246E-02	.003	.029	31.189	.000
Química, Petroli i Combustibles	.205	.002	.090	87.914	.000
Cautxú i Plàstics	.121	.003	.035	40.543	.000
Metal.lúrgia	8.116E-02	.002	.032	33.013	.000
Maquinària i Equip Mecànic	9.722E-02	.003	.034	37.049	.000
Maquinària i Material Elèctric	5.433E-02	.003	.019	20.690	.000
Material de Transport	3.492E-02	.003	.014	13.765	.000
Altres Indústries	-3.406E-02	.003	-.010	-11.573	.000
Prod-Distrib. Electr.-Gas-Aigua	.334	.004	.076	93.262	.000
Construcció	.140	.002	.074	65.394	.000
Comerç i reparacions	-9.449E-03	.002	-.007	-5.074	.000
Hostaleria	-7.465E-05	.003	.000	-.028	.978
Transport i Comunicacions	3.551E-02	.003	.014	14.015	.000
Interm. Financera i Assegurances	.268	.002	.125	115.528	.000
Administració Pública	.118	.003	.048	44.025	.000
De 20 a 49 treballadors	4.032E-02	.001	.032	33.999	.000
De 50 a 99 treballadors	.117	.002	.064	75.229	.000
De 100 a 199 treballadors	.161	.002	.079	93.879	.000
De 200 o més treballadors	.198	.001	.169	150.331	.000
Propietat Privada	-.111	.002	-.075	-71.228	.000
Conveni Superior a l'Empresa	3.917E-02	.001	.035	34.913	.000
Conveni d'Empresa	9.305E-02	.001	.066	66.483	.000
Contracte Temporal	-.147	.001	-.114	-118.520	.000
Jornada Temps Complet	1.949E-02	.002	.006	8.750	.000

Any 2000 - Estimació del model segons projecció E-O (distinció Empleat-Obrer)

Resum del model

R	R quadrat	R quadrat corregida	Error típic de l'estimació	F
.767	.589	.589	.3559	35441.127

Taula 2. Coeficients

	Coeficients no estandarditzats	Error típic	Coeficients estandarditzats	t Student	Significació
	B		Beta		
Constant	6.719	.003		1959.107	.000
Edat	9.258E-03	.000	.181	215.287	.000
Sexe (=Dona)	-.215	.001	-.188	-265.262	.000
Antiguitat	2.265E-02	.000	.398	162.908	.000
Antiguitat Quadrat	-5.363E-04	.000	-.294	-134.509	.000
Direcció	.656	.002	.269	310.083	.000
Categ. Ocup. Univers. Superior	.503	.002	.221	216.449	.000
Categ. Ocup. Univers. 1r. Cicle	.370	.003	.113	142.760	.000
Tècnic	.327	.002	.228	207.765	.000
Empleat Administratiu	.170	.002	.121	108.674	.000
Treballador Qualificat Serveis	2.968E-02	.002	.015	17.143	.000
Treballador Qualificat Indústria	8.017E-02	.001	.067	57.460	.000
Estudis Primaris	-2.691E-02	.002	-.020	-12.432	.000
EGB completa	3.763E-02	.002	.030	17.278	.000
Batxillerat	.191	.002	.124	82.194	.000
Formació Professional Mitjana	.149	.002	.067	60.219	.000
Formació Professional Superior	.141	.002	.071	57.982	.000
Diplomat Universitari	.290	.003	.125	110.304	.000
Llicenciat Univ. o superior	.389	.003	.205	146.135	.000
Extractives i AltresMin. No Met	4.160E-02	.003	.009	13.807	.000
Alimentació Begudes i Tabac	2.108E-02	.002	.008	10.278	.000
Tèxtil, Confecció, Cuir i Calçat	-5.723E-03	.002	-.003	-3.064	.002
Paper i Arts Gràfiques	.170	.003	.049	65.865	.000
Química, Petrol i Combustibles	.280	.002	.123	135.994	.000
Cautxú i Plàstics	.248	.003	.055	80.375	.000
Metal.lúrgia	.155	.002	.064	76.316	.000
Maquinària i Equip Mecànic	.144	.002	.050	63.952	.000
Maquinària i Material Elèctric	.104	.002	.036	46.678	.000
Material de Transport	.220	.002	.074	93.199	.000
Altres Indústries	.166	.002	.066	81.120	.000
Prod-Distrib. Electr.-Gas-Aigua	.448	.004	.069	106.246	.000
Construcció	.243	.002	.123	130.615	.000
Comerç i reparacions	-2.502E-02	.002	-.016	-15.328	.000
Hostaleria	-6.965E-02	.002	-.025	-31.233	.000
Transport i Comunicacions	-2.969E-02	.002	-.011	-13.456	.000
Interm. Financera i Assegurances	.180	.002	.087	91.567	.000
Administració Pública	-3.704E-02	.002	-.014	-15.577	.000
De 20 a 49 treballadors	4.439E-02	.001	.034	41.774	.000
De 50 a 99 treballadors	.122	.001	.066	88.743	.000
De 100 a 199 treballadors	.161	.002	.076	104.704	.000
De 200 o més treballadors	.188	.001	.151	156.896	.000
Propietat Privada	-.120	.001	-.078	-86.832	.000
Conveni Superior a l'Empresa	3.236E-02	.001	.028	32.240	.000
Conveni d'Empresa	9.552E-02	.001	.061	74.149	.000
Contracte Temporal	-.151	.001	-.113	-138.366	.000
Jornada Temps Complet	1.010E-02	.002	.003	5.357	.000

Any 2000 – Estimació del model segons la projecció TOT (no distinció Empleat-Obrer)

Resum del model

R	R quadrat	R quadrat corregida	Error típic de l'estimació	F
.780	.608	.608	.3486	38434.421

Taula 3. Coeficients

	Coeficients no estandarditzats	Error típic	Coeficients estandarditzats	t Student	Significació
	B		Beta		
Constant	6.669	.003		1985.678	.000
Estat	9.225E-03	.000	.180	219.046	.000
Sexe (=Dona)	-.230	.001	-.201	-290.542	.000
Antiguitat	2.290E-02	.000	.401	168.192	.000
Antiguitat Quadrat	-5.398E-04	.000	-.295	-138.250	.000
Direcció	.660	.002	.270	318.984	.000
Categ. Ocup. Univers. Superior	.478	.002	.209	209.904	.000
Categ. Ocup. Univers. 1r. Cicle	.369	.003	.113	145.641	.000
Tècnic	.322	.002	.223	208.731	.000
Empleat Administratiu	.141	.002	.100	92.355	.000
Treballador Qualificat Serveis	4.280E-02	.002	.022	25.239	.000
Treballador Qualificat Indústria	.107	.001	.089	78.599	.000
Estudis Primaris	-2.270E-02	.002	-.017	-10.707	.000
EGB completa	4.110E-02	.002	.033	19.269	.000
Batxillerat	.187	.002	.120	81.973	.000
Formació Professional Mitjana	.145	.002	.064	59.571	.000
Formació Professional Superior	.139	.002	.070	58.409	.000
Diplomat Universitari	.282	.003	.122	109.529	.000
Llicenciat Univ. o superior	.386	.003	.203	148.195	.000
Extractives i AltresMin. No Met	8.152E-02	.003	.018	27.630	.000
Alimentació Begudes i Tabac	8.464E-02	.002	.033	42.137	.000
Tèxtil, Confecció, Cuir i Calçat	-1.794E-02	.002	-.009	-9.806	.000
Paper i Arts Gràfiques	.340	.003	.098	134.672	.000
Química, Petroli i Combustibles	.332	.002	.146	165.031	.000
Cautxú i Plàstics	.352	.003	.078	116.789	.000
Metal·lúrgia	.205	.002	.084	102.980	.000
Maquinària i Equip Mecànic	.205	.002	.071	92.875	.000
Maquinària i Material Elèctric	.191	.002	.066	87.589	.000
Material de Transport	.365	.002	.122	157.867	.000
Altres Indústries	.175	.002	.070	87.670	.000
Prod-Distrib. Electr.-Gas-Aigua	.604	.004	.093	146.232	.000
Construcció	.306	.002	.155	168.132	.000
Comerç i reparacions	3.057E-02	.002	.020	19.128	.000
Hostaleria	1.082E-02	.002	.004	4.957	.000
Transport i Comunicacions	4.900E-03	.002	.002	2.268	.023
Interm. Financera i Assegurances	.288	.002	.138	149.180	.000
Administració Pública	2.821E-02	.002	.010	12.114	.000
De 20 a 49 treballadors	4.214E-02	.001	.033	40.493	.000
De 50 a 99 treballadors	.115	.001	.062	85.569	.000
De 100 a 199 treballadors	.157	.002	.074	104.339	.000
De 200 o més treballadors	.182	.001	.146	155.030	.000
Propietat Privada	-.121	.001	-.078	-88.884	.000
Conveni Superior a l'Empresa	2.997E-02	.001	.026	30.489	.000
Conveni d'Empresa	9.240E-02	.001	.059	73.243	.000
Contracte Temporal	-.146	.001	-.109	-137.165	.000
Jornada Temps Complet	-4.260E-04	.002	.000	-.231	.818