

COMO SON OS SALARIOS EN GALICIA? DIFERENZAS POR SEXO

López Vizcaíno M Esther¹, Santiago Pérez M Isolina², Calvo Ocampo M Esther¹ e Martín Vila, María¹

¹ Instituto Galego de Estatística

² Dirección Xeral de Innovación e Xestión da Saúde Pública. Consellería de Sanidade

RESUMO

O obxectivo deste traballo é analizar as diferenzas salariais entre homes e mulleres en Galicia, tendo en conta as características sociolaborais dos traballadores, tales como a idade, o tipo de xornada ou o tipo de contrato, entre outras. Trataremos de mostrar cales son as causas que explican estas diferenzas, analizando a posible existencia de discriminación salarial en contra das mulleres.

Palabras e frases chave: salarios, discriminación, descomposición Oaxaca-Blinder.

1. INTRODUCCIÓN

A análise das diferenzas salariais entre homes e mulleres no mercado laboral español foi cobrando nos últimos anos grande interese, debido, entre outras cousas, á maior incorporación da muller ao mercado de traballo. Existe un acordo xeral sobre a situación discriminatoria que padecen as mulleres no mercado laboral español e galego (Pena e Fernández, 2010, Gradín e Del Río, 2008). A información que se emprega para avaliar a situación laboral sempre é negativa para as mulleres: taxas de actividade e ocupación máis baixas, sobrerrepresentadas nos empregos temporais e con xornada parcial, infrarrepresentadas nas ocupacións de maior responsabilidade e salarios menores. O que interesa neste traballo é ver que parte das diferenzas nos salarios se debe á diferente posición laboral das mulleres e que parte non se pode explicar pola situación sociolaboral das mulleres, o que chamaremos discriminación.

2. DATOS

A fonte de información que se empregou para realizar este traballo foi a *Encuesta de Estructura Salarial* (EES) do ano 2010, elaborada polo Instituto Nacional de Estadística con carácter cuatrienal. Nesta enquisa recóllense individualmente, xunto cos salarios, unha gran cantidade de variables relacionadas co traballador que posibilitan establecer relacións entre o salario e algunhas variables que poden contribuír a determinar o seu importe, tales como o nivel de estudos, o tipo de contrato, a ocupación, a antigüidade na empresa, ...

Cómpre sinalar que na EES non se investiga toda a poboación ocupada, senón que está dirixida só a traballadores por conta allea que estivesen de alta na Seguridade Social durante todo o mes de outubro do ano de referencia (2010) e que presten os seus servizos en centros de cotización nos que a súa actividade económica estea incluída nos tres grandes sectores: a industria, a construción e os servizos. Non se inclúen, polo tanto, as actividades agrícolas, gandeiras e pesqueiras, os empregados públicos que non pertencen ao Réxime Xeral da Seguridade Social, o persoal doméstico e os organismos extraterritoriais.

Para estimar a discriminación salarial entre os homes e as mulleres considerouse a relación entre a ganancia por hora e as seguintes variables: idade, actividade económica, nivel de estudos, ocupación, tipo de xornada, tipo de contrato, anos de antigüidade e tipo de regulación. A elección da ganancia por hora está motivada polo feito de que esta medida permite comparar en condicións de igualdade a traballadores con distintas xornadas.

A ganancia por hora estímase como a ganancia mensual dividida entre as horas traballadas (normais e extraordinarias) do mes de outubro de 2010, que é o que se considera como período de referencia na EES para os salarios mensuais. A ganancia mensual está formada polo salario base, os pagos por horas

extraordinarias, as pagas extraordinarias e os complementos salariais. Para poder realizar comparacións entre traballadores, a ganancia mensual daqueles que non obtivesen un salario mensual completo debido a ausencias non remuneradas axustouse tendo en conta os días de salario completo.

3. METODOLOXÍA

Seguindo a práctica habitual na literatura, neste traballo denominaremos discriminación salarial á compoñente da brecha salarial que non se pode explicar polas características observadas nos homes e nas mulleres. Para cuantificala, habitualmente compáranse as ecuacións salariais micrianas de homes e mulleres estimadas por separado:

$$\ln(w_{h_i}) = Z_{h_i}^t \beta_h + u_{h_i} \quad (1)$$

$$\ln(w_{m_i}) = Z_{m_i}^t \beta_m + u_{m_i} \quad (2)$$

onde h representa aos homes, m ás mulleres, w_i é o salario por hora do i -ésimo traballador, Z_i é o vector de características, os efectos fixos β son os rendementos que o mercado outorga a esas características e u_i o termo de error.

Estimaremos a discriminación agregada en Galicia para o ano 2010, empregando a descomposición de Oaxaca (1973) e Blinder (1973). Este método baséase no traballo de Becker (1957) no cal se expón que en ausencia de discriminación o cociente de salarios entre homes e mulleres debe ser igual ao cociente das súas produtividades. O procedemento de Oaxaca-Blinder divide a diferenza dos salarios en dúas partes, a primeira parte explica as diferenzas sociolaborais entre os dous grupos, tales como a experiencia laboral ou a educación, e unha parte residual que non pode ser explicada por estas diferenzas. Esta parte que non se pode explicar, úsase habitualmente como medida de discriminación.

Así, tendo en conta as ecuacións 1 e 2 teríamos que a diferenza dos salarios se expresaría como:

$$R = E(\ln(w_h)) - E(\ln(w_m)) = E(Z_h^t) \beta_h - E(Z_m^t) \beta_m \quad (3)$$

Para identificar as diferentes contribucións (3) pódese expresar tamén do seguinte xeito:

$$R = (E(Z_h) - E(Z_m))^t \beta_h + E(Z_m)^t (\beta_h - \beta_m) + (E(Z_h) - E(Z_m))^t (\beta_h - \beta_m) \quad (4)$$

Esta é a descomposición en tres compoñentes, isto é, a diferenza de salarios divídese na parte explicada pola diferenza entre as características dos homes e as mulleres, é dicir, sería a diferenza salarial que observaríamos en ausencia de discriminación, se as características de homes e mulleres se remuneraran segundo os coeficientes estimados para os homes. A segunda compoñente mide a contribución polas diferenzas nos coeficientes, é dicir, a perda de salario ao que se *enfrentan* as mulleres en relación cos homes por ter un esquema retributivo diferente. E a terceira compoñente é a interacción entre as dúas anteriores. Estas dúas últimas corresponderíanse coa parte non explicada, que se emprega como medida de discriminación.

Unha vez estimado o modelo por mínimos cadrados ordinarios, estamos en condicións de predicir o salario estimado para cada muller traballadora ($\hat{w}_m$), así como o salario que percibiría se as súas características se retribuíran coma un home ($\hat{r}_m$). A estimación do modelo proposto en (3) sería:

$$\hat{R} = \ln(\hat{w}_h) - \ln(\hat{w}_m) = (\bar{Z}_h - \bar{Z}_m)^t \hat{\beta}_h + (\bar{Z}_m)^t (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) + (\bar{Z}_h - \bar{Z}_m)^t (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m) \quad (5)$$

A partir do segundo término de (5) a medida proposta por Oaxaca (1973) para cuantificar a discriminación agregada é:

$$D = 100 * [\exp((\bar{Z}_m)^t (\hat{\beta}_h - \hat{\beta}_m)) - 1]$$

Esta medida definida en termos de $\hat{w}_m$ e $\hat{r}_m$ é :

$$D = 100 * [\exp(\ln(\hat{r}_m) - \ln(\hat{w}_m)) - 1] \approx 100 * [\exp[\frac{\hat{r}_m - \hat{w}_m}{\hat{w}_m}] - 1]$$

4. RESULTADOS

En Galicia a EES para o ano 2010 ten un tamaño de mostra de 6.629 para homes e 5.203 para mulleres. As características sociolaborais segundo o sexo preséntanse na táboa 1.

Non hai diferenzas na distribución por grupos de idade, aínda que si por nivel de estudos. As mulleres teñen un maior nivel educativo que os homes, cun 36% de estudos universitarios fronte a un 27% no caso dos homes.

En canto á actividade, case a metade dos homes (44%) traballan na industria manufactureira ou na construción, mentres que nas mulleres as actividades máis frecuentes son a administración pública (35%) e o comercio (20%).

Tamén hai diferenzas na ocupación. Nos homes predominan os traballadores cualificados e nas mulleres as traballadoras dos servizos de restauración, persoais, protección e comercio.

Respecto ás súas condicións de traballo, nas mulleres é máis frecuente a xornada parcial (26% fronte a 8% dos homes) e os contratos temporais (28% vs 24%). Esta maior inestabilidade das mulleres reflíctese tamén na antigüidade no posto: un 45% das mulleres levan 3 anos ou menos no seu traballo fronte a un 37% dos homes.

Táboa 1.- Características sociolaborais de homes e mulleres.

	Homes		Mulleres	
	%	IC95%	%	IC95%
Provincia				
A Coruña	44,5	42,4 - 46,5	47,3	44,9 - 49,7
Lugo	9,7	8,4 - 10,9	11,8	9,9 - 13,6
Ourense	10,8	9,5 - 12,1	9,2	7,8 - 10,5
Pontevedra	35,0	33,0 - 37	31,7	29,5 - 34,0
Grupo de idade				
<25 anos	4,6	3,8 - 5,3	5,0	3,8 - 6,2
25-34 anos	27,5	25,6 – 29,4	31,0	28,8 - 33,3
35-44 anos	29,9	27,9 - 31,8	29,2	27,6 - 31,3
45-54 anos	25,2	23,4 - 26,9	24,1	22,0 - 26,3
55 e máis	12,9	11,6 - 14,1	10,6	9,1 - 12,1
Nivel educativo				
Analfabetos, primaria e secundaria 1ª etapa	54,7	52,8 - 56,8	43,9	41,4 – 46,3
Secundaria 2ª etapa e postsecundaria non terciaria	18,3	16,6 - 19,9	20,2	18,4 – 22
Terciaria	27,0	25,2 - 28,8	35,9	33,6 - 38,2
Actividade				
Enerxía	2,8	2,5 - 3,1	0,4	0,3 - 0,5
Industria manufactureira	24,5	23,0 - 25,9	11,2	10,1 - 12,2
Construción	19,1	17,5 - 20,6	1,8	1,3 - 2,3
Comercio polo xunto e ao retallo	16,5	14,3 - 18,7	20,4	18,0 - 22,9
Transporte e almacenamento,	9,8	8,4 - 11,2	12,2	10,0 - 14,3
Información e comunicacións	2,2	1,9 - 2,5	1,6	1,4 - 1,9
Actividades financeiras e de seguros	2,7	2,2 - 3,1	2,6	2,2 - 3,1
Act. inmobiliarias, profesionais, administrativas	7,5	6,6 - 8,3	14,4	13,0 - 15,8
Administración pública e defensa	15,1	13,6 - 16,5	35,4	33,2 - 37,5
Ocupación				
Directores e xerentes	2,1	1,7 - 2,6	1,6	1,1 - 2,1
Técnicos e prof. científicos e intelectuais	10,3	9,1 - 11,4	17,7	16,0 - 19,4
Técnicos, profesionais de apoio	15,5	14,1 - 16,9	12,4	11,1 - 13,8
Empregados contables e administrativos	6,8	5,8 - 7,8	13,9	12,3 - 15,4
Restauración, protección e comercio	9,1	7,8 - 10,5	32,1	29,6 - 34,7
Traballadores cualificados	28,2	26,3 - 30,1	3,0	2,5 - 3,6
Operadores	17,9	16,3 - 19,6	4,6	4,0 - 5,2
Ocupacións elementais	10,1	8,9 - 11,3	14,7	12,9 - 16,4

Táboa 1.- Características sociolaborais de homes e mulleres (continuación).

	Homes		Mulleres	
	%	IC95%	%	IC95%
Tipo de xornada				
Completa	92,1	91 - 93,3	73,8	71,5 - 76,1
Parcial	7,9	6,7 - 9,1	26,2	24,0 - 28,5
Tipo de contrato				
Indefinido	76,2	74,5 - 77,9	72,3	69,7 - 74,9
Temporal	23,8	22,1 - 25,6	27,7	25,5 - 29,9
Anos de antigüidade				
<1 ano	14,9	13,4 - 16,3	19,2	17,1 - 21,3
De 1 a 3 anos	22,0	20,3 - 23,7	25,9	23,7 - 28
De 4 a 10 anos	31,7	29,7 - 33,7	29,2	27 - 31,4
De 11 a 20 anos	17,8	16,3 - 19,3	14,6	13 - 16,2
De 21 a 29 anos	7,8	6,6 - 8,9	6,3	5,3 - 7,4
De 30 e máis anos	5,9	5 - 6,7	4,9	3,9 - 5,9
Regulación das relacións laborais				
Estatál sectorial	19,4	18,0 - 20,8	28,9	26,7 - 31,1
Sectorial de ámbito inferior	56,3	54,4 - 58,3	44,1	41,6 - 46,6
De empresa ou de grupo de empresas	12,5	11,6 - 13,4	11,3	10,2 - 12,4
De centro de traballo	4,5	3,6 - 5,3	2,0	1,3 - 2,7
Outra forma de regulación	7,3	6,3 - 8,3	13,7	12,2 - 15,1

Se a análise se fai dende o punto de vista dos salarios, tal e como se pode observar na Táboa 2, en Galicia a media dos salarios das mulleres é o 84,76% dos salarios dos homes (en mediana é o 85,7%), dato inferior ao español que se sitúa no 86,4% . O maior salario por hora está na provincia da Coruña, tanto para os homes como para as mulleres.

No Gráfico 1 móstranse as densidades salariais por sexo truncados en 40€/hora. As densidades son asimétricas á dereita e con unha importante dispersión. As densidades das mulleres están máis a esquerda que a dos homes en todos os niveis salariais. Os cuartís dos salarios son Q1=6,9, Q2=8,3 e Q3=11,8 en homes e Q1=5,8, Q2=7,2 e Q3=10,2 en mulleres. Un 8,1% dos homes (IC95%: 7-9,2) e un 4,2% das mulleres (3,4-5,1) teñen un salario superior a 20 €/hora. Estas porcentaxes son inferiores ao 1%, tanto en homes como en mulleres, se poñemos o punto de corte en 40 €/hora.

No Gráfico 2 móstrase que a medida que aumenta a idade aumenta o salario, de todos os xeitos os salarios dos homes están sempre por encima das mulleres. Outra variable importante é a educación, no Gráfico 3 obsérvase que en termos xerais o nivel educativo inflúe positivamente nos salarios, así a maior nivel de estudos maior salario.

No que respecta á ocupación, os salarios son inferiores nas mulleres en todas as categorías desta variable. De todos os xeitos, estas diferenzas son máis significativas nos tres niveis de ocupación superiores (Gráfico 3) . Tanto nos homes como nas mulleres as categorías inferiores presentan comportamentos similares.

Por último, en canto a rama de actividade, destacan os salarios altos, tanto en homes coma en mulleres, nas actividades financeiras e de seguros (Gráfico 4).

Táboa 2 Salarios medios por hora segundo o sexo e a provincia. Ano 2010

	Homes		Mulleres	
	Media	Mediana	Media	Mediana
España	11,8	9,7	10,2	8,2
Galicia	10,5	8,4	8,9	7,2
A Coruña	10,8	8,6	9,5	7,5
Lugo	9,8	7,4	7,5	5,8
Ourense	9,4	8,2	8,4	6,4
Pontevedra	10,6	8,4	8,8	7,0

Gráfico 1. Densidades dos salarios medios por hora segundo o sexo. Ano 2010

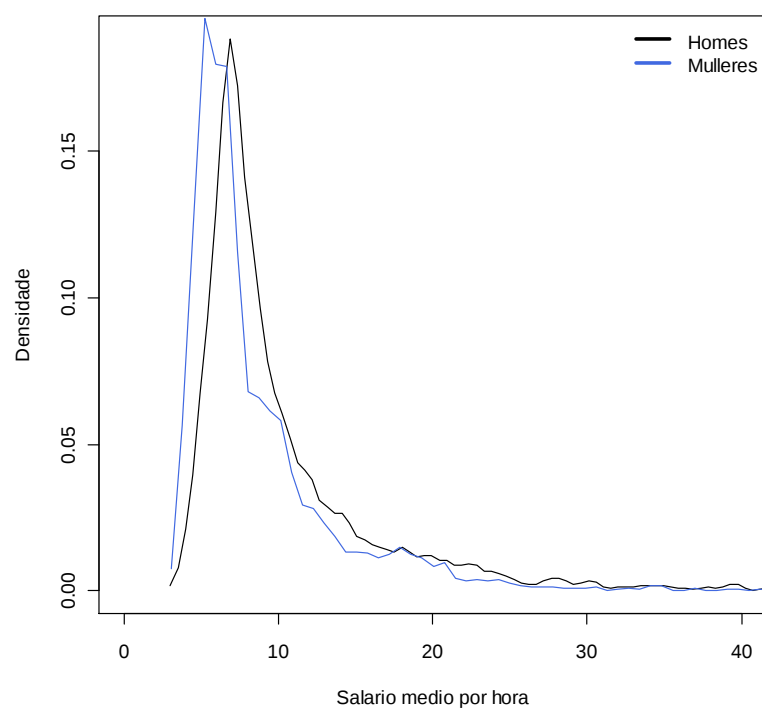


Gráfico 2 Salários medios por hora segundo a idade . Ano 2010

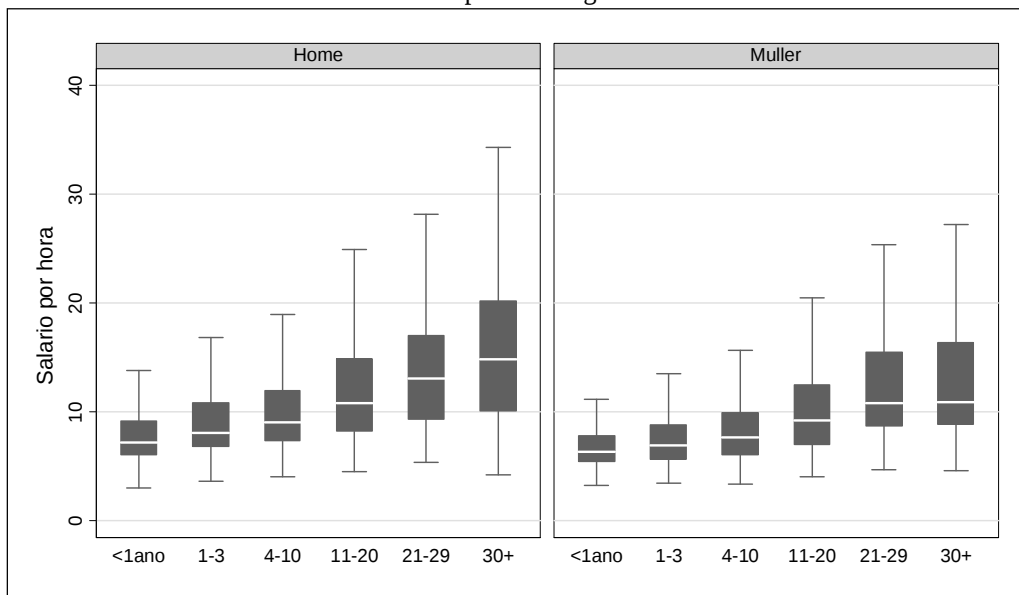


Gráfico 3 Salários medios por hora segundo o sexo e o nível educativo . Ano 2010 (*)

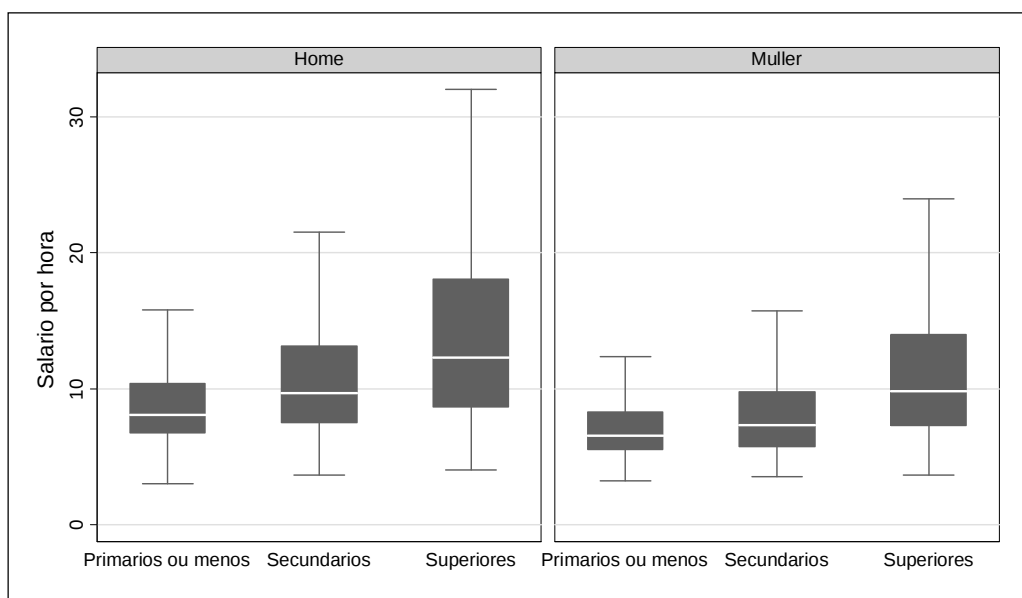


Gráfico 4 Salarios medios por hora segundo a ocupación . Ano 2010

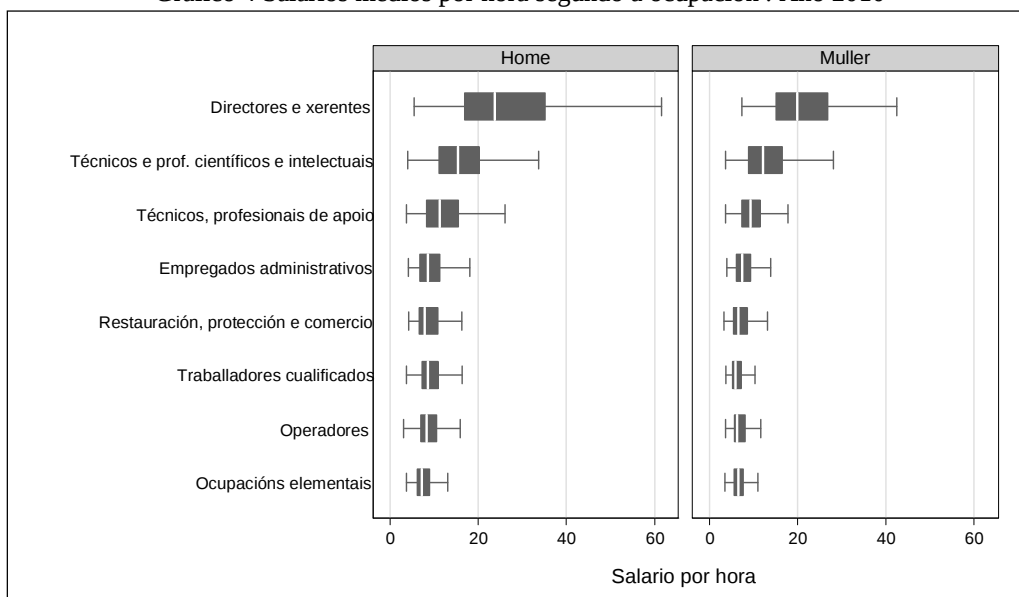
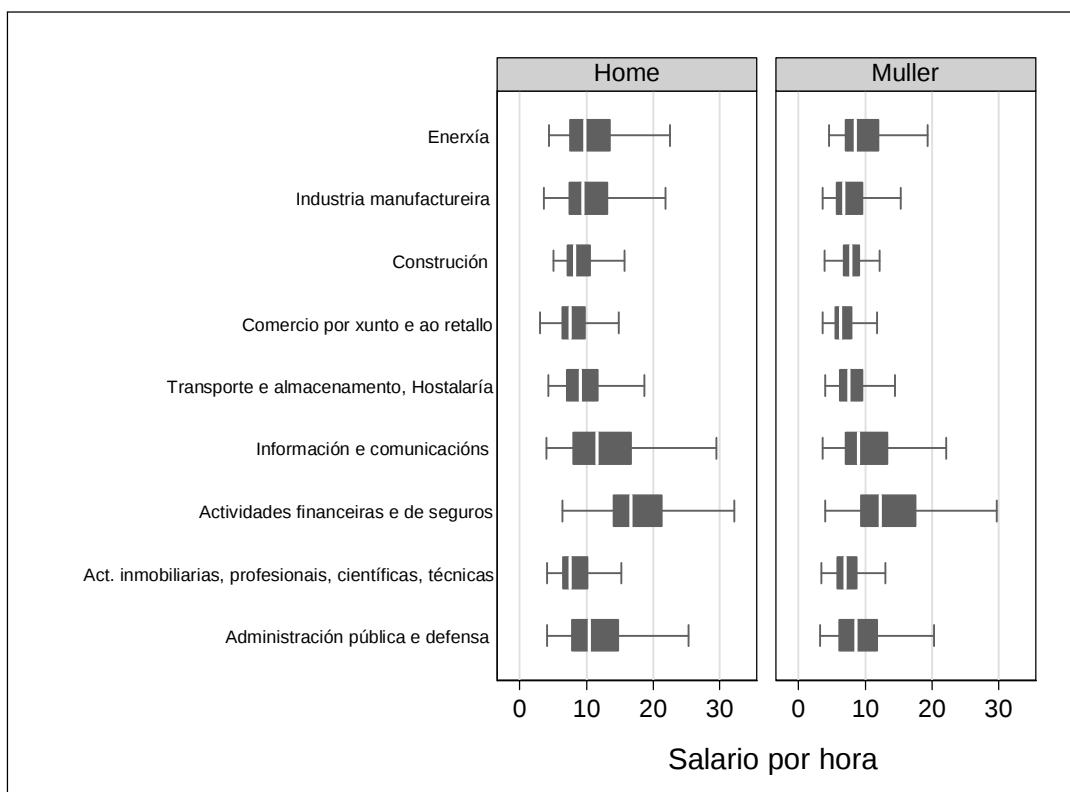


Gráfico 5 Salarios medios por hora segundo a actividade. Ano 2010



A análise das ganancias medias por hora e as funcións de densidades dos salarios por sexo e por características como a idade, a educación, a ocupación ou a actividade permite identificar diferenzas distributivas nos salarios entre homes e mulleres na nosa comunidade. Para ver en que medida estas diferenzas se deben ás diferentes características aplicamos o método de Oaxaca-Blinder empregando o paquete estatístico STATA.

As variables sociolaborais empregadas son: a provincia, a ocupación, a actividade, o tipo de convenio, a antigüidade na empresa, a idade e a educación.

Na táboa 2 preséntanse os resultados. Pódese observar que en Galicia no ano 2010 a media xeométrica dos salarios hora é 10,21 euros para os homes e 8,36 para as mulleres, cunha diferenza relativa do 22%. Axustando os niveis das variables das mulleres polos que terían os homes o salario das mulleres incrementaríase nun 16,32%. Se non houbo discriminación e as características dos homes e mulleres foran retribuídas aos mesmos prezos, o diferencial salarial reduciríase a un 3,5% .

Táboa 2.Discriminación obtida da descomposición de Oaxaca-Blinder

	Ano 2010
Media de salarios/hora nos homes ($\hat{w}_h$)	10,21
Media de salarios/hora nas mulleres ($\hat{w}_m$)	8,36
$(\hat{w}_m)/(\hat{w}_h)*100$	81,87%
Diferencial salarial por diferenza de características	3,50%
Discriminación	16,32%

REFERENCIAS

- Gradín, C. y Del Río, C. (2008) Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales. *Revista de Economía Pública*, 189- (2/2009): 9-46.
- Jann, B. (2008) The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 4, 453-479.
- Pena, Y. e Fernández M (2010) La discriminación salarial por razón de género en Galicia. IDEGA. Universidade de Santiago de Compostela.
- Oaxaca, R.(1973) *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets* International Economic Review, Vol 14, 693-709
- Blinder, A.S. (1973) Wage discrimination: reduced forms and structural estimates, *Journal of Human Resources*, 8, 436-455.