

I CONGRESO DE ECONOMIA REGIONAL DE
CASTILLA Y LEON

DIFERENCIAS SALARIALES INTERSECTORIALES
E INTERREGIONALES EN ESPAÑA: EL ESTADO
DE LA CUESTION.

Jorge Julio Maté García

INTRODUCCION

El objetivo de esta comunicación es resumir los principales resultados de los estudios empíricos sobre diferencias de salarios para el caso español.

La dispersión salarial puede ser enfocada desde diversos puntos de vista. Los más usuales son la perspectiva intersectorial, la interterritorial, la interocupacional y la de análisis de la evolución de las medidas agregadas de dispersión de los salarios a lo largo del tiempo.

Para el caso español existen importantes trabajos respecto a la dispersión salarial intersectorial e interprovincial, así como trabajos referentes a la evolución de las diferencias de salarios. El análisis de las diferencias entre ocupaciones ha sido objeto de menor atención, probablemente por dificultades de información estadística.

En esta comunicación pasamos revista a algunos trabajos acerca del tema y señalamos ciertos problemas que aún quedan pendientes.

LAS DIFERENCIAS INTERSECTORIALES

El principal trabajo realizado en este campo se debe a A. Meixide (1). Se trata de un análisis de corte transversal para cada uno de los años del periodo 1977 - 1980, centrándose en el sector industrial.

Entre un 70 y un 80 por ciento, aproximadamente, de la estructura salarial sectorial queda explicada por dos grupos de variables que Meixide incluye en su estudio. Por un lado, variables que reflejan la composición de la fuerza de trabajo de cada sector industrial (cualificación, sexo y porcentaje de personal obrero sobre el total de trabajadores empleados). Por el otro, variables estructurales e institucionales, como es el caso de la influencia del grado de concentración en el mercado de productos y del tamaño de los establecimientos, así como del impacto que los sindicatos pueden tener sobre los salarios.

Las estimaciones de Meixide le permiten obtener conclusiones sobre el poder explicativo de cada una de las variables incluidas. Las más significativas a la hora de explicar las diferencias intersectoriales de salarios son la mezcla de cualificaciones prevaleciente en la fuerza de

(1) MEIXIDE, A.: "Factores explicativos de la estructura salarial industrial: una aproximación al caso español". Investigación Económica, Nº 22 (1983).

trabajo, el grado de concentración en la industria, el sexo de la mano de obra empleada y, en menor medida, la presión sindical (debido a la inclusión de la variable de concentración, correlacionada con ella).

Sin embargo, hay que matizar estos resultados puesto que las limitaciones existentes en el terreno estadístico no permiten concretar el significado de algunas variables. En primer lugar, al estudiar la influencia del grado de concentración sobre los salarios, se obtiene una relación directa entre ambas variables. Si tenemos en cuenta las posibles diferencias existentes en la calidad de la mano de obra, lo que puede ocurrir es que las empresas de mayor tamaño pagan un salario más alto para así obtener el trabajo de más calidad. Entonces, la variable de concentración está recogiendo diferencias de capital humano no captadas por las medidas estándar de educación. En última instancia, la diferencia salarial es debida a una diferencia de capital humano y no una consecuencia del grado de concentración en la industria.

En segundo lugar, se afirma que existe un salario medio menor en los sectores industriales en que la mano de obra femenina es mayoritaria. No obstante, la remuneración de los hombres es mayor que la de las mujeres, posiblemente, por su diferente cualificación. Normalmente, los hombres cuentan con una preparación de carácter más técnico que las mujeres.

Por lo tanto, las variables de concentración y de sexo pueden ser "proxies" de capital humano. No contamos, pues, con la información suficiente para rechazar la

hipótesis de determinación competitiva de los salarios en la industria.

Mencionábamos anteriormente un segundo enfoque en los estudios de dispersión salarial; los que analizan las diferencias interterritoriales.

LAS DIFERENCIAS INTERTERRITORIALES

En este terreno nos centramos en los trabajos de A. García Ferrer (2) y C. Rodríguez Gutiérrez (3). Ambos realizan estimaciones "cross-section" de funciones de salarios. Esta variable se explica por unas características que pasamos a enumerar a continuación.

El primero de los autores citados, García Ferrer, utiliza para cada provincia variables representativas del sexo, de la localización rural o urbana de la fuerza de trabajo, variables de edad, de ocupación de la fuerza laboral (grupos profesionales), los años de educación y una variable ficticia que refleja la localización geográfica de la provincia (Norte, Sur, Este y Oeste).

Por su parte, Rodríguez Gutiérrez, incluye variables

(2) GARCIA FERRER, A.: "Análisis de las diferencias interprovinciales de salarios en España: una aproximación hedónica". Investigación Económica, N° 10 (1979).

(3) RODRIGUEZ GUTIERREZ, C.: "Los determinantes de las diferencias interprovinciales de salarios en España". Tesis Doctoral. Universidad de Oviedo (1987).

de capital humano (nivel educativo y estructura de edades), de localización urbana (como "proxy" del coste de la vida de cada provincia), variables de presión sindical, variables representativas de la estructura de la demanda de trabajo y, por último, una variable ficticia de localización regional (Norte y Sur).

En cuanto a los resultados, García Ferrer obtiene que en torno a un 90 por ciento de las diferencias salariales entre provincias en España (en estimaciones realizadas con datos de 1970) se explican por las variables antes citadas. Particularmente, son buenas variables explicativas las diferencias en el tipo de ocupación de la fuerza laboral y las desigualdades interprovinciales en los niveles de educación. En cualquier caso, parece que estos resultados nos conducen a pensar, en último término, en una situación competitiva.

Por otro lado, el trabajo de Rodríguez Gutiérrez actualiza el de García Ferrer. Con datos de 1981 sus resultados respecto a los determinantes de las diferencias salariales por provincias pueden resumirse en los siguientes puntos.

En primer lugar, tiene poder explicativo el conjunto de variables de capital humano (educación y formación post-escolar).

En segundo lugar, las variables representativas de la

estructura de la demanda de trabajo (estructura sectorial del empleo, tamaño de los establecimientos industriales y concentración espacial de la producción) son altamente significativas.

En tercer lugar, también es significativa la localización geográfica de la provincia en el Norte o Sur del país. Existe una diferencia favorable a la región Norte de España.

Finalmente, la inclusión de una variable de presión sindical no resulta significativa.

El interés de estos resultados reside en la interpretación que puede hacerse de los mismos y que a continuación exponemos.

La importancia de la estructura de la demanda de trabajo en las diferencias salariales puede deberse a la existencia de barreras a la movilidad entre territorios. Sin embargo, una hipótesis de funcionamiento competitivo de la economía no puede ser rechazada categóricamente puesto que en un mercado perfecto las diferencias en la estructura de la demanda de trabajo de las distintas áreas también influyen sobre los salarios medios de cada una de ellas. Sin embargo, bajo condiciones competitivas las alteraciones en la demanda de trabajo ejercen una influencia sobre las dotaciones de capital humano de cada territorio. Se produce un desplazamiento de trabajadores de unas regiones a otras que restablece la diferencia salarial relativa existente entre los territorios antes de la variación de la demanda de trabajo, a pesar de que se modifica el salario de cada zona.

Por otro lado, hemos hablado de diferencias entre la zona Norte y la Sur. Rodríguez Gutiérrez calcula que los salarios en la región Sur son inferiores en un 8,5 por ciento, aproximadamente, a los salarios de las provincias del Norte.

Este resultado no permite asegurar de modo concluyente que esa diferencia salarial no tiene un carácter compensatorio. La diferencia, calculada eliminando los factores que no son exclusivamente de localización, es muy pequeña y muy posiblemente obedece al residuo no explicado por las variables incluidas.

Por término medio, el nivel educativo es mayor en el Norte y las empresas de esta zona corresponden a sectores con un mayor salario. Por tanto es lógico pensar en la existencia de diferencias entre una región y otra sin que ello implique la existencia de barreras a la movilidad geográfica de la mano de obra entre ambas regiones.

Aunque pueden existir barreras institucionales, en el trabajo de Rodríguez Gutiérrez se comprueba que su importancia a la hora de explicar diferencias salariales interterritoriales es escasa.

En resumen, en estos estudios llama la atención el que las hipótesis competitivas nunca pueden ser firmemente rechazadas. A pesar de que, obviamente, el mercado de trabajo en España no es competitivo las diferencias de salarios entre las diversas regiones se pueden explicar recurriendo únicamente a variables de capital humano y a otras que, en

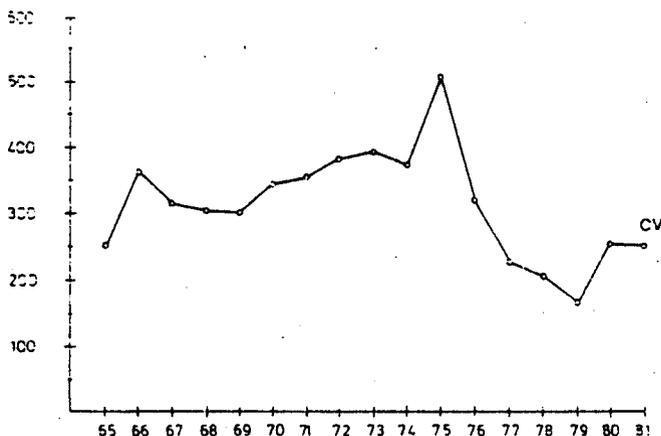
última instancia, pueden ser "proxies" de capital humano.

Nos queda por comentar un último tipo de trabajos acerca del tema de las diferencias salariales; el que analiza la evolución de las mismas a lo largo del tiempo.

LA EVOLUCION DE LA DISPERSION SALARIAL.

A la vista del gráfico adjunto, los estudios en este campo indican que la dispersión salarial intersectorial (medida a través del cuadrado del coeficiente de variación de los salarios) ha mostrado una tendencia al crecimiento hasta, aproximadamente, 1976 produciéndose una reducción a partir de entonces.

CUADRADO DEL COEFICIENTE DE VARIACION DE LOS
SALARIOS MENSUALES INDUSTRIALES (CV)
(Multiplicado por 10.000)



Fuente: J. Lorences (1986).

Algunos autores han tratado de explicar este comportamiento. En concreto, nos vamos a centrar en las

investigaciones de J.L. Malo de Molina (4) y J. Lorences (5).

Malo de Molina adapta al caso español el modelo de M. L. Wachter (6) referido a la economía de Estados Unidos.

En dicho modelo se indica que las diferencias de salarios entre las diversas industrias son estables a largo plazo, aunque, desde luego, existen fluctuaciones periódicas en respuesta a cambios en el nivel de actividad económica.

Utilizando como variables explicativas la tasa de paro y la tasa de variación de los precios, Wachter demostró que la dispersión salarial de la industria norteamericana tenía un comportamiento anticíclico; se reducía en fases de auge y aumentaba en las de recesión.

Malo de Molina utiliza esas mismas variables explicativas como representativas de factores cíclicos, junto con una variable ficticia que recoge el cambio del marco institucional en España (7). Sus conclusiones apuntan a que el cambio institucional experimentado por nuestro país en torno a 1976 tuvo un importante efecto sobre la dispersión salarial, haciéndola disminuir.

Sin embargo, en el caso español, no resulta adecuado considerar la tasa de paro como una variable puramente

(4) MALO DE MOLINA, J.L.: "Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis". Servicio de Estudios del Banco de España (1983).

(5) LORENCES, J.: "El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española 1965-1981". Servicio de publicaciones de la Universidad de Oviedo (1986).

cíclica puesto que también contiene un importante componente tendencial.

Como consecuencia de ello los resultados mejoran si se sustituye la tasa de desempleo por alguna variable de tipo tendencial.

Esta tarea es la que lleva a cabo Lorences. Utiliza como variable tendencial un "índice de dispersión de la productividad" (8) que recoge la variación a lo largo del tiempo de la productividad del trabajo entre las diversas ramas de actividad.

Junto a este índice, las estimaciones de Lorences también incluyen una variable ficticia que trata de medir el efecto del cambio institucional (9) y que resulta ser una variable explicativa importante.

Aproximadamente, un 75 por ciento de la dispersión

(6) WACHTER, M.L.: "Cyclical variation in the interindustry wage structure". American Economic Review (1970).

(7) La variable ficticia toma el valor uno para el último trimestre de 1974 y trimestres posteriores y cero para los anteriores.

(8) El índice se define:

$$IP_t = \sum_i \left(\frac{n_i}{N} \right) \left(\frac{p_{it}}{P_t} - 1 \right)^2$$

donde n_i es el número de ocupados en cada sector en un instante concreto del tiempo; N el número de ocupados en el conjunto de la industria en ese mismo instante; P_t la productividad media por ocupado en cada sector; y P_t la productividad media del conjunto de la industria.

salarial es explicada por estas variables tendenciales e institucionales. En principio, esto es un indicador de que en España la estructura de salarios es poco sensible a las fluctuaciones de la actividad económica.

Sin embargo, no podemos dejar sin discusión este resultado.

Por un lado, el índice utilizado por Lorences está definido de tal forma que no sólo recoge elementos tendenciales, sino también cíclicos puesto que en él se utiliza el concepto de productividad observada.

Por otro lado, los datos utilizados por Lorences son anuales y ello ocasiona que en la información disponible no aparezcan gran parte de las fluctuaciones cíclicas.

Por tanto, en las diferencias salariales puede haber un importante componente cíclico.

Esta conclusión se ve apoyada por el hecho de que si sustituimos en el índice de dispersión la productividad media observada por la productividad media normal (aquella en la que se han suavizado las oscilaciones cíclicas), los resultados globales de Lorences empeoran. Es decir, el componente cíclico contribuye a mejorar la explicación de la dispersión salarial (10).

En definitiva, observamos como más destacable que,

(9) La variable ficticia se define de forma semejante a la de Malo de Molina; toma el valor uno para los años 1976 y siguientes y cero para los anteriores

tanto en las investigaciones de Malo de Molina como en las de Lorences, el cambio institucional es una importante variable explicativa de la reducción del abanico salarial. Sin embargo, a pesar de que puede haber cierta tendencia hacia la rigidez de la estructura salarial, ésta experimenta oscilaciones cíclicas en respuesta a cambios en las condiciones del mercado.

A su vez, la importancia de las variables cíclicas también se demuestra en los estudios que Malo de Molina realiza sobre la evolución de las diferencias salariales entre ocupaciones en cada sector (11).

En suma, no puede rechazarse la hipótesis competitiva en la explicación de la evolución de las diferencias salariales.

CONSIDERACIONES FINALES

A pesar de la indudable calidad de todos los trabajos aquí comentados, todavía podemos preguntarnos cuales son realmente los factores que afectan a la estructura salarial. Este interrogante está ocasionado, de un lado, por dificultades en la especificación de los modelos y, de otro,

(10) Este resultado está obtenido de un estudio realizado en el Area de Fundamentos de Análisis Económico de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Valladolid. Se trata de un trabajo no publicado.

(11) MALO DE MOLINA, J.L., op. cit.

por el confuso significado de algunas variables.

Si los modelos únicamente cuentan con una ecuación salarial es muy difícil que puedan captar todas las interrelaciones existentes entre las diferentes variables. Además, el significado de estas variables no siempre está lo suficientemente claro y puede atribuirseles la representación de más de un efecto.

Como consecuencia de todo ello hemos comprobado, en primer lugar, que en ningún caso es posible el rechazo categórico de la hipótesis competitiva como explicación de las diferencias salariales.

Sin duda el mercado de trabajo español dista mucho de ser "perfectamente" competitivo. Las distorsiones en la competencia, probablemente, son responsables de las altas tasas de paro y de otras desviaciones de los resultados competitivos ideales. No obstante, llama la atención el hecho de que las diferencias salariales entre unos grupos y otros se comporten (o puedan explicarse) como si tales distorsiones no existieran.

En segundo lugar, y en relación con lo que acabamos de señalar, tampoco puede quedar descartada la importancia de las variables cíclicas a la hora de explicar la dispersión salarial.

En tercer lugar, salvo en la explicación de la evolución de la estructura salarial, las variables sindicales tienen poca relevancia. Puede explicarse por el hecho de que

su efecto ya está recogido por algunas otras variables incluidas en el modelo y que reflejan el impacto de las fuerzas del mercado. La importancia de las barreras institucionales es, por tanto, escasa en la explicación de las diferencias salariales. Sin embargo, si influyen esas barreras en el comportamiento de la dispersión a lo largo del tiempo, dotando de un cierto grado de rigidez a la estructura salarial.

En cuarto lugar la presencia de variables "dummy" en los modelos indica la conveniencia de encontrar variables explicativas con un mayor contenido económico. Cuando se incluyen nuevas variables en el modelo las "dummies" pueden perder significatividad.

En concreto, si se elabora un modelo explicativo de la evolución de las diferencias salariales interprovinciales donde se incluyen como variables explicativas un índice de dispersión de la productividad media industrial entre las distintas provincias, la tasa de paro, un índice de dispersión de la estructura del empleo y una variable ficticia de cambio institucional, se obtiene como resultado la escasa relevancia de este último (12).

En definitiva, es mucho lo que queda por saber todavía con respecto a las diferencias salariales en España.

(12) Resultado obtenido del trabajo "Evolución de la dispersión salarial interprovincial en España" de R. PLAZA ACERO que se expone en este Congreso.

Creo que lo dicho anteriormente puede contribuir a aclarar cuales son los principales puntos oscuros de los trabajos realizados hasta ahora. Mi esperanza es que contribuya también a abrir nuevas vías de investigación.

BIBLIOGRAFIA

GARCIA FERRER, A.: "Análisis de las diferencias interprovinciales de salarios en España: Una aproximación hedónica". Investigación Económica Nº 10 (1979).

LORENCES, J.: "El comportamiento de las diferencias salariales en la industria española 1965-1981". Servicio de Publicaciones de la Universidad de Oviedo (1986).

MALO DE MOLINA, J. L.: "¿Rigidez o flexibilidad del mercado de trabajo? La experiencia española durante la crisis". Servicio de Estudios del Banco de España (1983).

MEIXIDE, A.: "Factores explicativos de la estructura salarial industrial: una aproximación al caso español". Investigación Económica Nº 22 (1983).

RODRIGUEZ GUTIERREZ, C.: "Los determinantes de las diferencias interprovinciales de salarios en España". Universidad de Oviedo (1987).

WACHTER, M. L.: "Cyclical variation in the interindustry wage structure". American Economic Review (1979).