



PROGRAMA ESTADO DE LA NACIÓN

NOVENO INFORME ESTADO DE LA NACIÓN EN DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE (2002)

Factores que influyen sobre la inequidad salarial en Costa Rica

Juan Manuel Baldares Del Barco



ÍNDICE

Introducción	2
Metodología	3
Unidades de Investigación	3
Base de Datos y Variables	3
Indicador de Desigualdad Theil	5
Índice de Salario Relativo	7
Alcances del Estudio	8
Resultados	10
Desigualdad Total	10
Contribución de las variables a la desigualdad	11
Análisis individual por variable	13
Nivel Educativo	13
Género	14
Edad del Trabajador	15
Horas Trabajadas	16
Categoría Ocupacional	17
Nacionalidad	18
Zona	20
Clasificación Industrial	20
Regiones de Planificación	22
Conclusiones	24
Referencias	27
NOTAS:	28

Nota: Las cifras de las Ponencias pueden no coincidir con las consignadas por el Noveno Informe sobre el Estado de la Nación en el tema respectivo, debido a revisiones posteriores. En caso de encontrarse diferencia entre ambas fuentes, prevalecen las publicadas en el Informe.

Introducción

Al analizar el bienestar general de un país, uno de los factores socioeconómicos más importantes a tomar en cuenta es la estructura en que los salarios están distribuidos entre sus ciudadanos. Comúnmente conocido como la desigualdad salarial, este es un tema de gran interés tanto en el área académica como en el de las políticas públicas debido a sus repercusiones sobre la calidad de vida, generación de riqueza, pobreza y descontento social. (Mazumdar, 2000; Trejos, 1999; Bluestone y Harrison, 1988). A su vez, sociedades con esquemas distributivos más igualitarios tienden a gozar de mayor estabilidad social y niveles de ahorro, lo cual les genera tasas de ahorro y de crecimiento económico más elevadas (Galbraith, 2001; FMI, 1998).

Dos son los objetivos principales de este estudio. El primero es medir el comportamiento de la desigualdad salarial en Costa Rica durante el período 1990-2002 utilizando una nueva metodología llamada el índice Theil. Ya que la inequidad salarial se ha venido estimando anualmente en los pasados Informes del Estado de la Nación, utilizando primordialmente el indicador de desigualdad Gini, el aporte del estudio se limita a verificar dicha evolución utilizando el ya mencionado nuevo indicador.

El segundo objetivo es bastante más ambicioso ya que consiste en hallar los distintos factores socioeconómicos y demográficos que más repercutieron sobre los cambios en la distribución de los salarios a lo largo de este período. Resulta, pues, un gran reto encontrar las causas que subyacen detrás de la desigualdad salarial costarricense; de la adecuada identificación de estos factores depende la creación e implementación de programas y políticas que incentiven a la creación de una Costa Rica más equitativa y por ende más justa.

El estudio está conformado por tres secciones principales. La primera consta de una descripción de la metodología empleada y de sus alcances y limitaciones. Seguidamente se presentan los resultados obtenidos, primero a nivel agregado y luego individualmente para cada variable. Para finalizar se sintetizan los resultados más importantes en la conclusión.

Metodología

Unidades de Investigación

La desigualdad puede ser analizada desde varias perspectivas diferentes. Existen diferencias entre la desigualdad a nivel individual y a nivel de familias. Por ejemplo, la desigualdad a nivel familiar es función del número de miembros que trabajan en la familia y del género y estado civil de la cabeza de la familia. También es importante distinguir entre desigualdad en salarios y desigualdad de ingresos. Los salarios se definen como el pago monetario que recibe un trabajador por realizar una tarea mientras que los ingresos incluyen los salarios más otras fuentes de riqueza como lo son las rentas, transferencias gubernamentales y subsidios.

En este estudio se estima la desigualdad a nivel de salarios. La justificación para no utilizar los ingresos es que se espera que los salarios sean más sensibles en el corto plazo a los cambios en las realidades socioeconómicas y demográficas del país; permitiendo así encontrar estas relaciones y generar resultados más robustos.

La unidad de investigación son los hombres y mujeres no menores de quince años (edad mínima para trabajar legalmente en Costa Rica) con trabajo remunerado. Por razones similares a las anteriormente expuestas, la lógica de solamente incluir a las personas con trabajo en vez de a todos los individuos o familias con ingresos es que si se utilizaran estos últimos, la tarea de encontrar la contribución de los factores estudiados a la desigualdad total se complicaría. Esto se debe a que los ingresos de las familias y de los no trabajadores son más “inerciales” y están en función de un mayor número de variables, lo cual aumenta su complejidad analítica (Grubb y Wilson, 1989).

Base de Datos y Variables

Los datos utilizados en esta investigación se obtuvieron de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), 1990-2002. Se analizó este lapso tanto porque constituye un período de tiempo lo suficientemente largo, el cual permite notar los factores que afectan la evolución de la desigualdad salarial, como porque a finales de la década de los ochentas la EHPM experimentó actualizaciones importantes en su metodología y marco muestral, dificultando la comparación de resultados entre encuestas.

En cuanto a las especificaciones técnicas de la EHPM, su población de estudio son todas las viviendas particulares y sus ocupantes residentes habituales en esas

viviendas y se excluyen a la población residente en las viviendas colectivas (cárceles, asilos, hospitales, hoteles, etc.). Esta encuesta está planteada para que se puedan obtener estimaciones con un nivel de confianza conocido para la Región Central urbana, Región Central rural, el resto del país urbano y el resto del país rural y además las estimaciones son confiables para todas las regiones de planificación. Finalmente, los factores de expansión originales de la EHPM fueron ajustados y actualizados utilizando los resultados de Sauma (2003), el cual se basó en los Censos de 1984 y 2000.

De acuerdo a los objetivos del estudio se escogieron nueve variables las cuales además de ser de interés analítico para el Proyecto Estado de la Nación, su posible relación con la desigualdad salarial está respaldada por fundamentos teóricos. Las variables seleccionadas fueron: región de planificación, género, nivel educativo, edad, horas trabajadas por semana, categoría ocupacional, zona, nacionalidad y clasificación industrial. En el siguiente cuadro se pueden apreciar los grupos que componen a estas variables.

Cuadro 1
VARIABLES ANALIZADAS

<u>Región</u>	<u>Nacionalidad</u>
Central	Costarricense
Chorotega	Nicaraguense
Pacífico Central	Resto Centroamérica
Brunca	Resto del Mundo
Huetar Atlántica	
Huetar Norte	<u>Categoría Ocupacional</u>
	Patrono
<u>Género</u>	Trabajador Cuenta Propia
Hombre	Empleado del Estado
Mujer	Empleado Empresa Privada
	Servidor Doméstico
<u>Zona</u>	
Urbana	<u>Nivel Educativo</u>
Rural	Sin educación formal
	Kinder - Primaria Incompleta
<u>Edad</u>	Primaria Completa - Secundaria Incompleta
15 - 24	Secundaria Completa - Universidad Incompleta
25 - 34	Universidad Completa +
35 - 44	
45 - 54	<u>Actividad Económica</u>
55 - 64	Agricultura, Ganadería, Pesca
65+	Minas
	Industrias Manufactureras
<u>Horas Trabajadas</u>	Suministro Electricidad, Gas y Agua
1 - 19	Construcción
20 - 39	Comercio
40 - 59	Transporte, Almacenamiento y Comunicaciones
60+	Intermediación Financiera
	Servicios (comunal, personal, social)

Para finalizar, se debe aclarar que no todas las variables fueron analizadas durante el período 1990-2002. Los resultados de la clasificación industrial corresponden a los años 1990-2000, ya que desde el 2001 el INEC actualizó la categorización de esta variable lo cual no permite su comparación con los resultados anteriores. Asimismo, la variable nacionalidad solo fue analizada para el período 1997-2001 debido a que hay información disponible solo para estos años.

Indicador de Desigualdad Theil

Como se mencionó anteriormente, el indicador de desigualdad que se utiliza en este estudio es el Theil (T):

$$(1) \quad T = \sum_{x=1}^n y_x \ln\left(\frac{y_x}{p_x}\right) + \sum_{x=1}^n y_x t_x$$

entre *dentro*

$$(2) \quad t_x = \sum_{i=1}^N y_i \ln\left(\frac{y_i}{\left[\frac{1}{N}\right]}\right)$$

En donde:

- x corresponde a cada grupo excluyente en que se divide la población total, por ejemplo hombres y mujeres
- y es la proporción del ingreso total
- p es la proporción de la población total
- t es el indicador Theil calculado para cada grupo x
- i corresponde a los individuos en cada grupo x
- N es la cantidad total de individuos en cada grupo x

El indicador de desigualdad Theil (T) posee las propiedades que se buscan en un indicador de desigualdad. Cumple con el principio de las transferencias Pigou-Dalton el cual establece que la transferencia de una unidad de ingreso desde una persona con un nivel más alto hacia otra persona con un nivel de ingreso más bajo siempre hace decrecer el grado de desigualdad. También es independiente de escala, o sea, es independiente de la unidad en que se mide el ingreso. Esto

supone que si todos los ingresos son aumentados (o reducidos) en la misma proporción, el índice no cambia. Empleando un ejemplo, esta propiedad significa que T disminuye en la misma cantidad cuando hay una transferencia entre alguien con un ingreso de \$4,000 a otro con ingreso de \$2,000 que si la transferencia se da entre alguien con ingreso de \$40 y otro con ingreso de \$20.

El índice Theil tiene como límite inferior 0 (cuando el total del ingreso está perfectamente distribuido entre la población) y como límite superior $LN n$. Grubb y Wilson (1992) consideran que esto es una buena propiedad ya que una sociedad conformada por 1,000 personas, en donde una de ellas tiene todo el ingreso, es más desigual que una sociedad de dos personas en la cual una de ellas tiene la totalidad del ingreso. Vale recalcar que debido a que la función del LN es asintótica, el efecto del tamaño de la población sobre T es insignificante cuando el tamaño de las muestras es grande (como es el caso en esta investigación). Finalmente, la sensibilidad de T hacia las transferencias de ingresos no es lineal. Entre mayor sea la diferencia en el nivel de ingresos entre los grupos, mayor será el efecto sobre T al darse una transferencia entre ellos. Si se asume que la utilidad muestra rendimientos decrecientes, esta es una propiedad bastante favorable y hace que el Theil sea especialmente ventajoso para medir inequidades de ingresos y salarios (Allison, 1978).

Pero probablemente la mayor ventaja del Theil es que permite descomponer la inequidad total en varios grupos o factores con lo que facilita analizar la influencia de cada una de las variables escogidas sobre la evolución de la desigualdad poblacional. Corrientemente este objetivo se logra por medio de análisis de regresión, en donde el ingreso se toma como la variable dependiente y los factores escogidos como las variables independientes; los coeficientes estimados capturan la contribución de cada factor a la desigualdad total y los residuos de la ecuación se interpretan como la sumatoria de la inequidad interna de todos los grupos. Así, el método Theil tiene una ventaja sobre el análisis de regresión ya que permite estimar la desigualdad interna de cada grupo individualmente, y al ser una metodología basada en una fórmula contable, no sufre de algunos de los problemas asociados a los métodos estadísticos estocásticos (Conceicao, Galbraith y Bradford, 2000).

Al descomponer el Theil, se obtienen las variaciones “entre” los grupos y “dentro” de los grupos. En (1) la desigualdad “entre” grupos es el primer término a la derecha de la ecuación y refleja el grado en que las diferencias salariales entre los diferentes grupos que componen una variable contribuyen a la desigualdad total. Del mismo modo, en (1) la desigualdad “dentro” de los grupos es el segundo término a la derecha de la ecuación. Su contribución a la desigualdad total depende de la proporción del ingreso total del grupo y_x y de la desigualdad del grupo medida a nivel de individuos t_x (2).

En general, la desigualdad total T es afectada por tres factores principales. El primero y más intuitivo es la razón y_x/p_x . Los grupos en donde la proporción de su ingreso total (y_x) es mayor que su proporción de la población total (p_x) contribuyen positivamente a la desigualdad total, ya que estos tienen más que su “ración justa” de ingreso. Asimismo, una razón y_x/p_x positiva equivale a que el ingreso promedio del grupo es mayor al ingreso promedio poblacional; la importancia de entender bien este último concepto quedará verificada a lo largo del análisis de resultados.

El segundo factor es el tamaño relativo del grupo de acuerdo al ingreso (y_x). Por ejemplo, aunque la razón y_x/p_x sea la misma para dos grupos, el que tenga el mayor tamaño relativo aportará más a la desigualdad total. El último factor es la desigualdad “dentro” de grupos (t_x). Similar al análisis anterior, aunque dos grupos tengan la misma proporción del ingreso total (y_x) el grupo que posea una mayor desigualdad interna contribuirá más a la desigualdad total. La desigualdad “dentro” de cada grupo indica el nivel de desigualdad salarial asumiendo que cada grupo es una población por sí misma. La desigualdad “dentro” total es entonces una medida que indica el porcentaje de la desigualdad total T que no puede ser explicada por el factor analizado, o sea, es el residuo. Por ende, entre mayor esta sea, menor es el “poder de explicación” de la variable en cuestión.

Se debe destacar que aunque no hay duda que el indicador Theil es una herramienta analítica efectiva la cual permite generar información muy útil para el estudio de los factores que afectan la inequidad, por sí solo no siempre puede ser considerado un indicador completo. El problema radica en que cuando el Theil es utilizado para analizar una variable a la vez, es posible que existan otras variables las cuales en conjunto afectan a la desigualdad; esto se conoce corrientemente como problemas de especificación del modelo. Así, en estos casos no es recomendable utilizar los coeficientes del Theil para realizar proyecciones y su uso debe ser limitado a fines descriptivos. La solución a este problema es utilizar más de una variable a la vez y así llevar a cabo el equivalente de una regresión múltiple.

Por motivos de simplificación, este estudio solo presenta resultados de análisis empleando una variable a la vez. Esta metodología genera información en cuanto a las diferencias salariales entre los grupos que conforman un variable y su contribución a la desigualdad total pero no ahonda en el por qué de tales efectos. A pesar de estas limitaciones, la información generada por la propuesta univariante permite adecuadamente alcanzar los objetivos principales de la investigación.

Índice de Salario Relativo

El índice de salario relativo también será empleado ya que facilita notar las diferencias salariales entre los diferentes grupos en que se descomponen las

variables examinadas. Este índice se calcula dividiendo el salario promedio per capita de cada grupo entre el salario promedio de todos los trabajadores.

Si:

A. Índice de Salario >1 = El salario promedio per capita del grupo es mayor al salario promedio nacional.

B. Índice de Salario <1 = El salario promedio per capita del grupo es menor al salario promedio nacional.

En la mayoría de los casos lo que se presenta es el cambio porcentual del índice a lo largo de un período de tiempo definido. Este cálculo permite apreciar cuáles fueron los grupos cuyos salarios aumentaron/disminuyeron más. Por ejemplo, un aumento en los salarios relativos significa que el salario promedio del grupo aumentó en un mayor porcentaje que el incremento en los salarios promedios de todos los trabajadores.

Alcances del Estudio

La investigación empieza con un corto análisis de la evolución de la desigualdad salarial total en Costa Rica medida por el índice Theil (T). Seguidamente se analiza la contribución a la desigualdad total de las distintas variables incluidas.

Para esto, primero se calcula la desigualdad “entre” grupos total. Como lo demuestran Conceicao y Galbraith (2000), la suma de las contribuciones “entre” grupos es útil para explicar eficientemente los cambios en T, siempre y cuando la metodología con que se obtienen los datos y la estructuración de los grupos sea consistente. La ecuación (3) muestra el coeficiente con que se estima el grado en que las diferencias salariales entre los grupos de una variable contribuyen a la desigualdad total. En la medida que este coeficiente aumenta, significa que la variable analizada está más relacionada y explica mejor a la desigualdad total, o sea, tiene un mayor “poder de explicación”. Contrariamente, si este coeficiente es bajo significa que la desigualdad salarial es realmente función de otros factores diferentes a los evaluados por la variable en cuestión (Recuadro 1).

Recuadro. Ejemplo de Metodología

Dado que esta metodología podría resultar confusa, el siguiente ejemplo se incluye para ayudar a aclararla. Utilizando la variable Género, el primer paso es dividir la base de datos entre trabajadores hombres y mujeres; estos conforman los dos grupos de las variables. Luego se calcula la desigualdad “entre” para ambos grupos y se suman. Las propiedades del Theil son tales que entre mayores sean las diferencias entre los salarios promedios de cada uno de estos grupos, mayor será la suma de sus coeficientes de desigualdad “entre”. El siguiente paso es simplemente dividir la suma de los coeficientes “entre” por la desigualdad total Theil. Al hacer esto se crea un coeficiente que claramente refleja cuánto de la desigualdad total puede ser explicada por las diferencias en salarios promedios entre los grupos de cada variable.

El siguiente paso consiste en examinar si el aumento en la desigualdad total T es función de una mayor dispersión en los salarios promedio de los grupos de cada variable y si lo es, en que medida. Este objetivo se cumple estimando el coeficiente (4). Así, un aumento en el coeficiente de desigualdad “entre” total significa que se existió una divergencia en los salarios promedios de los grupos que componen la variables, lo cual a su vez repercute sobre un aumento en la desigualdad total. Por el contrario, una disminución en el coeficiente de desigualdad “entre” total significa que los salarios promedios de los diferentes grupos están convergiendo, o sea, son menos desiguales.

$$(3) \quad \text{Contribución a } T = \frac{t_{\text{entre}}}{T}$$

$$(4) \quad \text{Contribución a } \Delta T = \frac{t_{\text{entre } 1} - t_{\text{entre } 0}}{T_1 - T_0}$$

Siendo los subíndices 1 y 0 el año inicial y el año anterior, respectivamente.

En el estudio también se consideran los coeficientes de desigualdad “entre” individuales para cada grupo. Si este coeficiente es positivo significa que los salarios medios del grupo son mayores al promedio general; similarmente, si el coeficiente es negativo es que su salario es menor al promedio. Los coeficientes “entre” de cada grupo están en función de dos factores: 1) qué tan mayor/menor es el salario medio del grupo del salario promedio poblacional y 2) el tamaño relativo del grupo medido por el porcentaje de los ingresos totales que perciben. Por ejemplo, un grupo podría tener un nivel salarial bastante menor al promedio pero si a la vez solamente percibe un porcentaje bajo de los salarios totales, su contribución negativa a la desigualdad total será poca. Si se observa la ecuación (1) de nuevo, esto queda claro al notar que la desigualdad “entre” es ponderada por y_x (porcentaje del ingreso total).

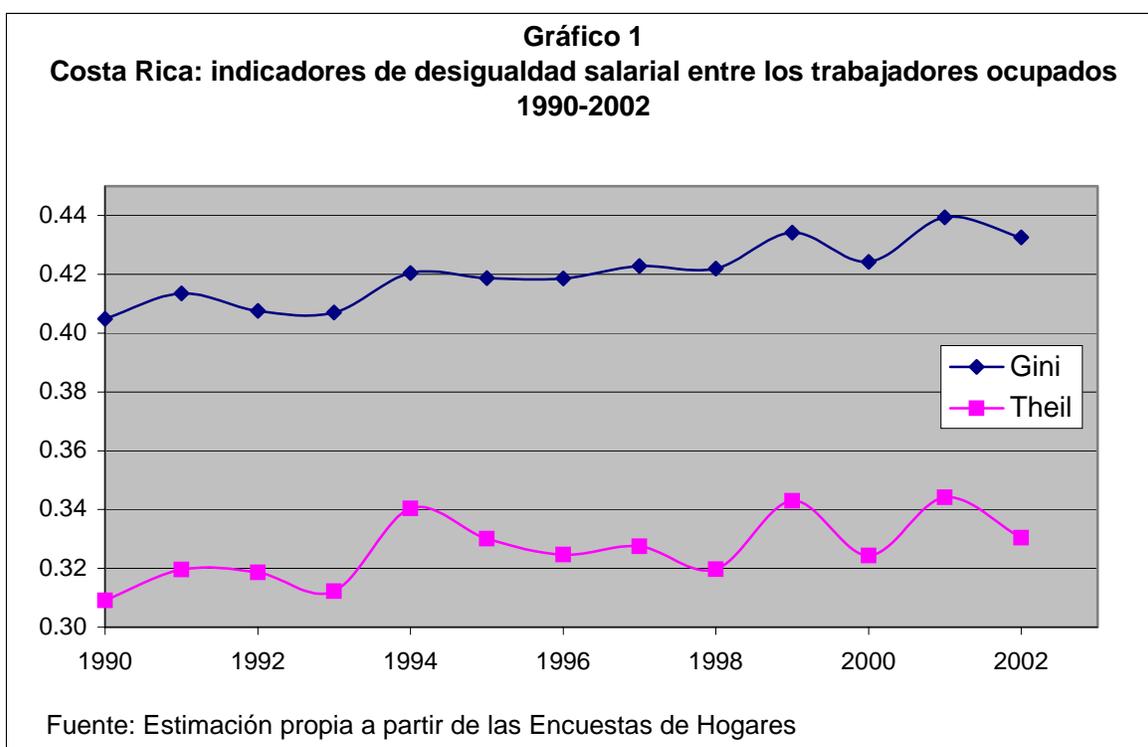
Resultados

Desigualdad Total

El Gráfico 1 muestra el comportamiento de la desigualdad salarial en Costa Rica durante el período 1990-2002. Como se puede observar, la inequidad en salarios fue calculada por medio de dos diferentes índices, el Theil y el Gini. La intención es comparar el comportamiento del Theil con el de un indicador bien conocido y frecuentemente utilizado como lo es el Gini.

Los resultados demostraron que el Theil tiene un comportamiento semejante al del Gini ya que fluctúan casi paralelamente a lo largo del período de estudio. Además de las propiedades anteriormente mencionadas al principio del estudio, esto ayuda a comprobar la eficacia del Theil como indicador de desigualdad.

Con respecto a la evolución de la inequidad es claro que aunque se dan altibajos a lo largo del período, existe una evidente tendencia hacia un incremento de la desigualdad salarial entre los trabajadores costarricenses. La desigualdad medida por el índice Theil aumentó en un 7%, siendo este crecimiento bastante constante a lo largo del período de estudio de doce años.



Contribución de las variables a la desigualdad

Ya habiendo constatado que la inequidad en la distribución de salarios aumentó, el siguiente objetivo es examinar las causas que podrían explicar este fenómeno. Como se explicó anteriormente, un útil indicador se calcula dividiendo la desigualdad "entre" grupos total entre la desigualdad total T. Entre más incrementa este coeficiente, mayor es el poder explicativo de la variable analizada producto de que los salarios promedios de los grupos que la componen tienen los mayores niveles de dispersión entre sí, o sea, son más desiguales y así contribuyen más a la desigualdad total.

Como se puede apreciar en Cuadro 2, el nivel educativo es la variable que notablemente está más relacionada con la desigualdad total. En el 2002 las diferencias salariales entre los grupos de trabajadores con distintos niveles educativos explicaban un tercio de T.

Aunque en menor medida, otras variables con grandes brechas salariales entre sus grupos son categoría ocupacional, cantidad de horas trabajadas por semana y la actividad económica. Más adelante se analizará más a fondo las posibles razones que explican estos resultados.

Cuadro 2
Desigualdad "dentro" como porcentaje de Theil total

Variable	1990	1996	2002
Nivel Educativo	26.7%	26.6%	33.7%
Categoría Ocupacional	15.8%	16.2%	18.1%
Horas Trabajadas	8.7%	8.8%	12.6%
Actividad Económica ¹	9.6%	8.3%	6.5%
Edad	7.8%	6.5%	6.6%
Zona	6.6%	5.9%	5.6%
Región	2.9%	2.5%	3.7%
Nacionalidad ²	n.d.	1.0%	1.7%
Género	1.8%	0.9%	1.3%

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

¹ Los resultados aparentemente del 2002 fueron calculados con datos del 2000

² Resultados de 1996 fueron calculados con datos de 1997 y resultados del 2002 fueron calculados con datos del 2001

Al saber ya cuáles son las variables que contribuyeron más/menos a la inequidad en salarios durante distintos puntos en el tiempo, el siguiente paso es analizar cuánto contribuyeron estas variables al incremento de la desigualdad total durante el período en cuestión, o sea, un análisis más dinámico de la desigualdad. De este

modo se pretende entender un poco mejor el por qué del aumento en las brechas salariales en Costa Rica.

Lo que interesa conocer es el efecto de las variables sobre el crecimiento en la desigualdad total. Para este fin se divide el **cambio** de la desigualdad “entre” total entre el **cambio** en T. Este coeficiente es entonces un claro indicador de cuánto afectaron las variaciones en los salarios promedios relativos de los grupos que conforman a cada variable al crecimiento de la inequidad salarial general durante los años analizados. Antes de continuar, se debe aclarar que si el coeficiente resulta negativo es porque la desigualdad “entre” total de la variable disminuyó (debido a que las inequidades salariales entre sus grupos se redujeron). Asimismo, se supone entonces que la variable no está relacionada con el aumento en la desigualdad total.

Lo primero que llama la atención de los resultados es que tres de las cuatro variables que más contribuyeron a la desigualdad en el 2002 (nivel educativo, categoría ocupacional y número de horas semanales trabajadas) también fueron las que más aportaron al aumento de T durante a lo largo del período 1990-2002.

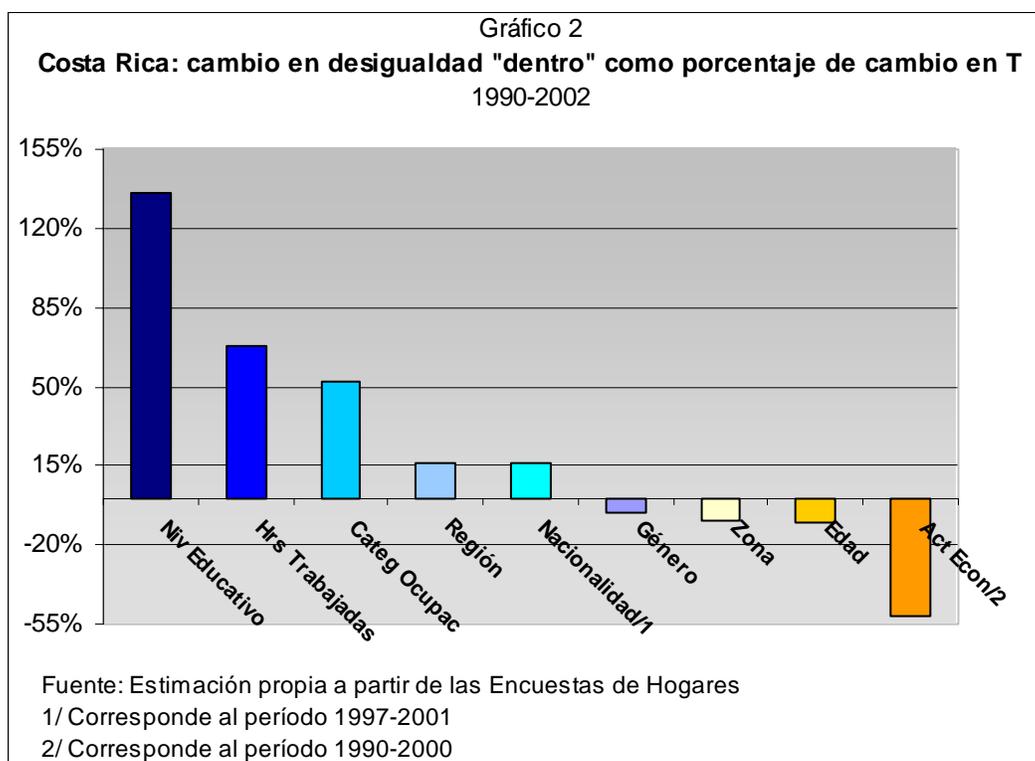
De nuevo el nivel educativo resulta ser la variable con mayor repercusión sobre la inequidad. El hecho que la desigualdad “entre” haya aumentado más que la desigualdad total T indica que durante el período en estudio las brechas salariales entre los grupos con distintos niveles educativos aumentaron significativamente. (Gráfico 2)

Otras variables que resultaron estar relacionadas con el incremento en la inequidad salarial son horas trabajadas, categoría ocupacional, región y nacionalidad. Los aumentos en la desigualdad “entre” de las primeras dos variables corresponden alrededor del 60% del incremento de T mientras que las segundas explican aproximadamente el 15%. De acuerdo a los resultados obtenidos, si se desea combatir el aumento en las brechas salariales es necesario concentrarse en lograr detener el incremento en las inequidades salariales entre los trabajadores que residen en las distintas regiones de planificación y con distintos niveles educativos, categorías ocupacionales, nacionalidades y cantidad de horas trabajadas por semana.

Contrario a las anteriores, ciertas variables como actividad económica, edad y zona contribuyeron negativamente al incremento de la desigualdad. Los coeficientes de desigualdad “entre” de estas variables disminuyeron debido a que experimentaron convergencia en el nivel salarial de los grupos que las conforman. Esto pareciera ser prueba suficiente de que no explican ni estuvieron asociadas al incremento en la desigualdad total.

Para comprender mejor los resultados anteriores y lograr elaborar conclusiones y recomendaciones con mayores fundamentos, se llevó a cabo un análisis más

detallado de las variables que se incluyeron en el estudio. A continuación los resultados.



Análisis individual por variable

Nivel Educativo

Resulta sumamente interesante analizar la relación entre los niveles educativos y las brechas de equidad. Primero porque existe una extensa documentación demostrando que en entre mayor sea el nivel educativo de un trabajador mayor será su salario esperado (Bluestone y Harrison, 1988; Grubb y Wilson, 1992). Segundo porque al ser la educación en gran medida un bien público, esta es una variable que a diferencia de otras que se contemplarán en el estudio puede de hecho ser mejorada más fácilmente por medio de programas y políticas gubernamentales.

Anteriormente se constató que las diferencias salariales entre los grupos con distintos grados de educación explican efectivamente tanto un alto porcentaje de la desigualdad total para cada año como el aumento de la inequidad a lo largo del período de estudio. El cuadro 3 ayuda a entender mejor estos resultados.

Lo primero a destacar es que de acuerdo a lo esperado, existe una relación directa entre el grado educacional del trabajador y su salario. Así, los dos grupos con niveles educativos más altos obtuvieron salarios mayores a los promedios (coeficiente de desigualdad “entre” positivo) mientras que los salarios del resto de trabajadores fueron menores a la media salarial (desigualdad “entre” negativa). Por ejemplo, en el 2002 los trabajadores con estudios universitarios completos equivalían al doce por ciento del total de trabajadores pero devengaban el 27% del total de los salarios.

Cuadro 3
Nivel Educativo: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos 1990-2002
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	
Sin educación formal	5%	3%	3%	2%	-0.015	-0.012	-20%
Kinder - Primaria Inc	19%	13%	13%	8%	-0.048	-0.042	-17%
Primaria Compl-Secund Inc	49%	50%	41%	38%	-0.074	-0.105	-9%
Secund Compl - Univ Inc	20%	22%	26%	26%	0.064	0.050	-6%
Universidad Completa	7%	12%	17%	27%	0.156	0.221	-8%
Total	100%	100%	100%	100%	0.083	0.111	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Es a su vez interesante resaltar que durante el período 1990-2002, la disminución en los salarios relativos de los dos grupos con mayor nivel educativo fue acompañada por una baja aún más pronunciada en los salarios relativos del resto de los trabajadores. Este aumento en las diferencias salariales entre los grupos con distintos grados de educación sumada al fuerte incremento en el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios explica adecuadamente gran parte del aumento general en la desigualdad total.

Género

El género y su relación con las brechas de equidad es sin discusión un tema de suma importancia. Aunque la temática da para un extenso análisis, este estudio se limitará a examinar la evolución de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres a lo largo del período de estudio.

En cuanto a la existencia o no de inequidades salariales entre hombres y mujeres, esto se constata al notar que en el 2002 el 35% del total de los trabajadores eran mujeres, las cuales obtenían el 31% de la suma de salarios. A pesar de que la situación actual de la mujer es claramente inaceptable, sí es positivo advertir que

la desigualdad salarial entre géneros ha disminuido a lo largo de los últimos doce años producto del aumento en los salarios relativos de las mujeres. (Cuadro 4)

Para finalizar, vale recalcar que aunque estos resultados muestran un mejoramiento en la situación salarial de la mujer, esta metodología no contabiliza adecuadamente todo el trabajo que esta normalmente lleva a cabo. El hecho de que la mujer corrientemente tiene un trabajo por el cual percibe ingresos y además lleva a cabo labores del hogar por los cuales no recibe remuneración económica, hace que su situación de desigualdad no pueda ser medida eficientemente si tan solo se toman en cuenta salarios.

Cuadro 4
Género: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos 1990-2002
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	
Hombre	70%	65%	75%	69%	0.048	0.045	0%
Mujer	30%	35%	25%	31%	-0.043	-0.041	4%
Total	100%	100%	100%	100%	0.005	0.004	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Edad del Trabajador

El estudio de las brechas salariales entre trabajadores de distintas edades permite apreciar las condiciones salariales que brinda la economía nacional a lo largo de las diferentes etapas de la vida laboral. Los resultados evidencian un esquema salarial claramente ligado a la edad del trabajador.

Los salarios de los trabajadores más jóvenes son bajos seguramente por su falta de experiencia y grado de especialización; esto los coloca en una situación de desventaja producto de que sus servicios son más fácilmente reemplazables. Luego, entre los 25 y 54 años los trabajadores obtienen en promedio los salarios más altos y a partir de esa edad estos empiezan de nuevo a disminuir. Este esquema salarial por edades es esperable ya que combina al ciclo de vida humano y al valor económico de la experiencia, pero lo que no es deseable es que el mercado laboral genera diferencias muy grandes entre estos grupos.

Los resultados de desigualdad "entre" demuestran que el grupo con empleos de peor calidad salarial son los trabajadores más jóvenes, de entre 15 y 24 años. Igualmente preocupante es que a lo largo del período 1990-2002 los salarios relativos de este grupo experimentaron una fuerte baja (7%) con lo cual se demuestra un claro deterioro en las oportunidades laborales para los recién

ingresados al mercado de trabajo. Contrariamente, aunque aún siguen obteniendo un salario menor al promedio, el robusto aumento en los salarios relativos de los trabajadores mayores de 65 años (9%) es un hecho bastante positivo. (Cuadro 5)

A pesar del evidente deterioro en la situación salarial de los trabajadores más jóvenes, la baja en la desigualdad “entre” total pone en evidencia que durante los últimos doce años las brechas salariales entre los trabajadores de distintas edades se han disminuido, y por ende, no contribuyeron al aumento en la desigualdad total T.

Cuadro 5
Edad del Trabajador: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos 1990-2002
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	
15 - 24	28%	22%	20%	14%	-0.068	-0.060	-7%
25 - 34	30%	26%	32%	27%	0.018	0.014	-1%
35 - 44	22%	27%	28%	31%	0.060	0.049	-6%
45 - 54	11%	17%	14%	19%	0.026	0.030	-3%
55 - 64	5%	6%	5%	6%	-0.005	-0.005	0%
65+	3%	2%	2%	2%	-0.007	-0.006	9%
Total	100%	100%	100%	100%	0.024	0.022	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Horas Trabajadas

La relación entre el nivel salarial de un trabajador y las horas que este trabaja pareciera clara. En general se esperaría que entre más horas se laboren, mayores sean los salarios. Aunque esto es normalmente cierto, es interesante constatar que son los trabajadores que laboran entre 40 y 59 horas por semana los que obtienen los mayores salarios totales, siendo estos aún superiores de los que trabajan por más de 60 horas. La explicación de estos resultados radica en que los salarios totales están en función de la cantidad de horas trabajadas y del salario promedio por hora. Por razones que se ahondarán en los siguientes párrafos, el salario por hora de los que trabajan un horario de entre 40 y 59 horas semanales son seguramente más altos que el de los que laboran por más de 60 horas a la semana. Finalmente, como era de esperar, los empleados trabajando menos de tiempo completo perciben los salarios más bajos. (Cuadro 6)

Las brechas salariales en Costa Rica, producto de la cantidad de horas trabajadas por semana, son bastante amplias por lo que este es un factor que está muy ligado a la desigualdad general en salarios. Asimismo, durante el período analizado estas brechas salariales aumentaron siendo los que trabajan de 40 a 59 horas por semana los únicos que experimentaron un incremento en sus salarios relativos. Como resultado de esto, el 68% del aumento en la desigualdad total entre 1990 y 2002 se puede explicar por las divergencias salariales entre los grupos de esta variable. (Gráfico 2)

Estos resultados demuestran que los trabajadores sub-empleados (menos de tiempo completo) y sobre-empleados (60 o más horas) experimentaron una baja en la calidad salarial de sus empleos. Dado que el sub y sobre empleo están normalmente ligados al trabajo informal (Sauma, 2003), pareciera que el aumento en la desigualdad salarial total es en parte función de la informalización del mercado laboral costarricense.

Cuadro 6
Horas Trabajadas por Semana: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	1990-2002
1 - 19	6%	9%	2%	3%	-0.021	-0.033	-9%
20 - 39	15%	14%	10%	10%	-0.039	-0.039	-3%
40 - 59	64%	56%	69%	64%	0.053	0.083	6%
60+	16%	21%	19%	24%	0.034	0.031	-4%
Total	100%	100%	100%	100%	0.027	0.042	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Categoría Ocupacional

Resultados ya presentados evidenciaron que el tipo de ocupación laboral es un factor que repercute significativamente sobre la inequidad en salarios. Precisamente, las diferencias salariales entre las distintas categorías ocupacionales explicaron en el 2002 el 18% de la desigualdad total y el incremento en las diferencias salariales entre estos grupos equivalió a la mitad del incremento total de la desigualdad. (Cuadro 2 y Gráfico 2).

Son los patronos pero sobre todo los empleados del sector público los que en promedio obtienen los mayores salarios mientras que los que laboran por cuenta propia, en el sector privado o en servicios domésticos los menores. Entre los hallazgos más interesantes está el hecho que en promedio los salarios del sector público son mayores a los del sector privado. Esta revelación de principio parece

anormal ya que es conocimiento común que los empleos mejor remunerados están en el sector privado mientras que los niveles salariales en el sector público son normalmente bajos o intermedios. La explicación radica en que los sueldos en el sector público son bastante homogéneos mientras que en el sector privado se agrupan en una misma categoría a los trabajadores con salarios más altos y más bajos, lo cual hace que en promedio su nivel salarial sea menor.

Con respecto al incremento en las brechas salariales entre las categorías ocupacionales, este se debe a dos factores principalmente. Primero, al incremento en los salarios relativos de los patronos y de los empleados del sector público y segundo, a la expansión en el porcentaje de personas trabajando por cuenta propia acompañado por una fuerte disminución de sus salarios relativos. (Cuadro 7)

Ya que el trabajo por cuenta propia se utiliza corrientemente como indicador de trabajo informal, estos resultados dan robustez a la hipótesis anteriormente planteada de que la informalidad en el mercado laboral costarricense repercute negativamente sobre la desigualdad general en salarios.

Cuadro 7
Categoría Ocupacional: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos 1990-2002
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	
Patrono	4%	7%	6%	11%	0.022	0.044	5%
Trabajador Cuenta Propia	19%	22%	16%	15%	-0.025	-0.056	-20%
Empleado del Estado	19%	14%	29%	24%	0.125	0.119	7%
Empleado Empresa Privada	53%	52%	47%	49%	-0.055	-0.030	6%
Servidor Doméstico	5%	5%	2%	2%	-0.018	-0.017	12%
Total	100%	100%	100%	100%	0.049	0.060	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Nacionalidad

El aumento en la cantidad de extranjeros trabajando en Costa Rica motiva el análisis de las diferencias salariales entre los trabajadores de distintas nacionalidades.

Los resultados demuestran que son los nicaragüenses los que en promedio reciben los salarios más bajos. Asimismo, es el incremento en la proporción de trabajadores provenientes de este país y la disminución de sus salarios relativos lo

que explica aproximadamente un 15% del aumento en la desigualdad salarial total en Costa Rica durante el período 1997-2001¹. (Cuadro 8 y Gráfico 2)

Cuadro 8
Nacionalidad: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos 1990-2002
	1997	2001	1997	2001	1997	2001	
Costarricense	95%	92%	96%	93%	0.006	0.015	1%
Nicaraguense	4%	6%	3%	4%	-0.008	-0.017	-9%
Resto Centroamérica	1%	1%	1%	1%	0.000	0.000	8%
Resto del Mundo	0%	1%	1%	1%	0.006	0.008	-21%
Total	100%	100%	100%	100%	0.003	0.006	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Los hallazgos en cuanto a las diferencias salariales entre trabajadores de Costa Rica y Nicaragua incitan a preguntar si estas diferencias se deben a factores de productividad y capacidad o simplemente a un trato desigual. Ya que el nivel educativo es un eficiente indicador de la capacidad y productividad laboral, una manera algo cruda pero útil de verificar esta interrogante es comparando los salarios relativos de los costarricenses y nicaragüenses de acuerdo a su nivel educativo. (Cuadro 9)

Los resultados parecieran demostrar que sí existe un trato desigual (en cuanto a salarios se refiere) para los trabajadores con niveles educativos más altos. Así por ejemplo, los salarios relativos de los trabajadores costarricenses con la secundaria completa y con un grado universitario son 64% y 17% mayores al de sus homólogos nicaragüenses. Aunque no hay duda de que existen otros factores que también repercuten sobre las diferencias salariales entre los trabajadores de estos dos países, la evidencia parece clara en cuanto a la existencia de algún grado de trato desigual para los provenientes de Nicaragua.

Cuadro 9
Salarios Relativos, 1997 y 2001

Nivel Educativo	1997		2001	
	CR	Nic	CR	Nic
Sin educación formal	0.54	0.48	0.48	0.48
Kinder - Primaria Inc	0.63	0.60	0.55	0.57
Primaria Compl-Secund Inc	0.80	0.72	0.77	0.75
Secund Compl - Univ Inc	1.22	0.97	1.23	0.75
Universidad Completa	2.44	2.29	2.32	1.98

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Zona

Durante los doce años que abarca el estudio, el porcentaje de trabajadores que residían en áreas rurales pasó del 51% al 39%. Este drástico cambio es un indiscutible indicador de la migración campo-ciudad que se vivió en el país y motiva al estudio de las desigualdades salariales entre los empleos rurales y urbanos. (Cuadro 10)

Dos fueron los hallazgos más significativos. El primero consiste en que los salarios promedios resultaron ser notoriamente más elevados en las áreas urbanas que en las rurales. Entre otras razones, esto se debe a que las actividades agrícolas y ganaderas se llevan a cabo casi exclusivamente en las áreas rurales, y como se verá al estudiar las clasificaciones industriales, los salarios en estas industrias son bastante bajos. El segundo hallazgo es que durante los doce años analizados hubo una muy leve convergencia entre los salarios de este par de grupos.

Cuadro 10
Zona: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	1990-2002
Urbana	49%	61%	59%	70%	0.111	0.098	-5%
Rural	51%	39%	41%	30%	-0.090	-0.080	-5%
Total	100%	100%	100%	100%	0.020	0.018	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Clasificación Industrial

El siguiente tema de análisis trata sobre los cambios en la estructura industrial del país y su efecto sobre la desigualdad salarial. Como se mencionó anteriormente, el análisis se limita a los años 1990-2000 ya que a partir de ese período se utilizó una nueva clasificación industrial la cual no permite comparaciones.

Grubb y Wilson (1989), Kumar y Barua (1996) y Galbraith y Wang (2001) concuerdan en que analizar el comportamiento de la estructura industrial de un país es esencial para comprender adecuadamente su desigualdad salarial. Asimismo, este tipo de análisis puede ser utilizado para darle seguimiento al progreso de las actividades económicas lo cual es sumamente útil para la creación de programas y políticas de desarrollo. Además, si se asume que los salarios son un buen indicador de la productividad laboral, se puede conocer cuáles industrias están utilizando sus recursos más eficientemente.

En las dos primeras columnas del Cuadro 11 se aprecia la composición industrial de la economía costarricense. En el 2000 ya se advertía una estructura industrial característica de los países latinoamericanos con ingresos medios; con un alto porcentaje de servicios y comercio pero aún con un sector agrícola bastante grande. Los servicios son la actividad económica que emplea el mayor número de trabajadores (27%); en este orden la siguen el comercio, la manufacturera y la agricultura y pesca.

En cuanto a los cambios en la estructura industrial se puede notar una disminución relativa en el tamaño del sector agrícola y manufacturero. En el sector agrícola y ganadero afectaron las disminuciones en los subsidios estatales y protecciones arancelarias sumado a los problemas causados por las fluctuaciones en los precios internacionales, sobre todo del banano y del café (Baumeister, 2003). En cuanto a la industria manufacturera, la oferta de mano de obra más barata en otros países hizo que muchas maquiladoras textiles se trasladaran fuera de Costa Rica (Robles-Cordero y Rodríguez-Clare, 2002).

Las industrias más dinámicas fueron el comercio y las actividades financieras. El crecimiento en el sector financiero podría explicarse por el conjunto de políticas que se ejecutaron durante los últimos doce años a favor de la liberalización financiera, sobre todo como condiciones de préstamos de los organismos internacionales. En cuanto al comercio, la apertura económica que vivió el país y el crecimiento de la actividad turística seguramente repercutió positivamente sobre esta industria.

Producto de los altos salarios relativos que obtienen sus trabajadores, las industrias financieras, de servicios y de transporte son la que tienen una mayor desigualdad “entre”. Contrario a estas, en el sector agrícola, manufacturero y de construcción es donde los empleados perciben los salarios más bajos. Con respecto a la actividad manufacturera, aunque aún sus trabajadores tienden a percibir salarios inferiores al promedio, es interesante notar que esta fue la única industria que experimentó un alza en sus salarios relativos. Esto seguramente se debe al aumento de las actividades manufactureras de mayor valor agregado y a la disminución de la maquila textil en Costa Rica (Robles-Cordero y Rodríguez-Clare, 2002).

En cuanto a la convergencia/divergencia en los niveles salariales, la evidencia demuestra que las diferencias salariales entre los trabajadores de las distintas industrias se redujeron levemente; este hecho se puede percibir por la disminución en la desigualdad “dentro” total. Así pues, el incremento en la desigualdad total T no se explica por un aumento en la inequidad salarial entre grupos industriales.

Cuadro 11
Clasificación Industrial: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos 1990-2002
	1990	2000	1990	2000	1990	2000	
Agric, Ganadería y Pesca	22%	17%	15%	11%	-0.061	-0.047	-3%
Minas	0%	0%	0%	0%	0.000	0.000	-30%
Industrias Manufactureras	20%	15%	18%	15%	-0.013	-0.004	5%
Electricidad, Gas y Agua	1%	1%	2%	1%	0.013	0.003	-24%
Construcción	7%	7%	7%	7%	0.004	-0.004	-11%
Comercio	15%	21%	16%	21%	0.004	-0.002	-3%
Transporte, Almac y Comunicaciones	4%	6%	6%	8%	0.015	0.016	-7%
Intermediación Financiera	3%	5%	6%	8%	0.034	0.034	-14%
Servicios (comunal, personal, social)	27%	27%	30%	30%	0.032	0.026	-2%
Total	100%	100%	100%	100%	0.030	0.021	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Regiones de Planificación

La justificación para estudiar las desigualdades salariales entre regiones se fundamenta en que una situación de desbalance económico y poblacional a nivel regional repercute negativamente sobre el bienestar general de la población. Asimismo, la distribución desigual de los recursos entre las regiones lleva al uso ineficiente de los bienes naturales y de infraestructura y genera una economía menos eficiente y dinámica, afectando de este modo la calidad de vida y la distribución de los salarios (Fonseca, 1978; Henderson, 1999).

Investigar las desigualdades regionales utilizando el Theil no es algo nuevo. Galbraith y Wang (2001) exploraron las propiedades de descomposición del Theil estudiando el reciente incremento en la desigualdad de ingresos entre las provincias de China. La presente investigación sigue un esquema parecido al utilizado por estos autores.

Al examinar los resultados, lo primero a destacar es el enorme peso económico y poblacional que tiene la Región Central en el país; el 67% de los trabajadores laboran en esta región y obtienen el 74% de los salarios totales. Además de la Región Central, el resto de la fuerza laboral está distribuida con relativa homogeneidad entre el resto de las regiones. La situación anteriormente descrita experimentó pocos cambios desde 1990, lo cual demuestra que durante los últimos doce años no ha habido ninguna dinámica poblacional y económica de importancia entre las regiones.

Dado lo anteriormente mencionado, no debe sorprender que la Región Central sea la única con una desigualdad “entre” positiva; lo cual implica que el salario relativo de las cinco regiones restantes es menor al promedio.

Los resultados también demuestran que a lo largo del período 1990-2002, las diferencias entre los salarios relativos de las regiones aumentaron. Esta divergencia en los salarios promedios de las regiones explica el 15% del aumento en la desigualdad total (Gráfico 2). Las regiones que experimentaron aumentos en los salarios relativos de sus trabajadores fueron la Central pero sobre todo la Chorotega. Pareciera entonces que la importancia económica de la Región Central no tiende a disminuir y que el aparente desarrollo de la industria turística en la Región Chorotega ha repercutido positivamente sobre los niveles salariales de esta región. Contrario a esto, también es importante destacar la baja e los salarios relativos en la región Pacífico Central y sobre todo en la Huetar Atlántica. (Cuadro 12)

Cuadro 12
Región de Planificación: Factores de desigualdad salarial

Grupo	Porcentaje Población (p_x)		Porcentaje Salarios (y_x)		Desigualdad "Entre"		Salarios Relativos 1990-2002
	1990	2002	1990	2002	1990	2002	
Central	67%	67%	73%	74%	0.059	0.075	2%
Chorotega	7%	7%	5%	6%	-0.015	-0.011	12%
Pacífico Central	5%	5%	5%	4%	-0.004	-0.008	-9%
Brunca	8%	7%	6%	5%	-0.017	-0.015	-2%
Huetar Atlántica	9%	9%	8%	7%	-0.008	-0.019	-16%
Huetar Norte	4%	6%	3%	4%	-0.006	-0.010	-4%
Total	100%	100%	100%	100%	0.009	0.012	-

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Para entender un poco mejor sobre las razones del por qué de las diferencias salariales entre las regiones de planificación, se empleará lo aprendido con respecto a las variables que mejor explican la desigualdad salarial en Costa Rica. El Cuadro 13 muestra la composición laboral de las regiones de planificación de acuerdo a las tres variables que según los resultados obtenidos repercuten más sobre la desigualdad salarial.

Los resultados van de acuerdo a lo esperado. Así por ejemplo, los altos salarios relativos de la Región Central se pueden explicar a que en esta región el porcentaje de trabajadores laborando entre 40 y 59 horas semanales, con niveles educativos altos y patronos o empleados del gobierno es más alto que el promedio. A su vez, la precaria situación salarial en las regiones Brunca y Huetar Atlántica se debe, entre otras cosas, a la alta incidencia de sub y sobre empleo y

de trabajadores por cuenta propia, y al relativamente bajo nivel educativo de su mano de obra.

Cuadro 13
Regiones de planificación: características de la composición del empleo
2002

Variable	Central	Chorotega	Pac Central	Brunca	Huetar Atl	Huetar N	Total
Horas Trabajadas	<u>100%</u>						
1 - 19	3%	5%	5%	4%	3%	3%	3%
20 - 39	9%	13%	9%	13%	11%	11%	10%
40 - 59	65%	61%	63%	60%	52%	63%	64%
60+	23%	21%	24%	23%	35%	23%	24%
Categoría Ocupacional	<u>100%</u>						
Patrono	11%	14%	9%	7%	7%	20%	11%
Trabajador Cuenta Propia	14%	19%	15%	19%	16%	19%	15%
Empleado del Estado	24%	28%	25%	32%	20%	15%	24%
Empleado Empresa Priv	50%	39%	49%	39%	55%	44%	49%
Servidor Doméstico	2%	1%	2%	2%	1%	2%	2%
Nivel Educativo	<u>100%</u>						
Sin educación formal	1%	2%	4%	2%	4%	7%	2%
Kinder - Primaria Inc	5%	11%	12%	14%	16%	19%	8%
Primaria Compl-Sec Inc	35%	36%	50%	45%	50%	46%	38%
Secund Compl - Univ Inc	28%	27%	21%	20%	22%	14%	26%
Universidad Completa	31%	23%	13%	19%	9%	15%	27%

Fuente: estimación propia a partir de las Encuestas de Hogares

Conclusiones

Con respecto a la evolución de la inequidad, es claro que aunque con altibajos hubo una evidente tendencia hacia el incremento de la desigualdad en salarios entre los trabajadores costarricenses. Durante los años 1990-2002, la desigualdad salarial medida por el índice Theil aumentó 7% en Costa Rica, siendo este crecimiento relativamente constante a lo largo del período de estudio.

En cuanto a los factores socioeconómicos y demográficos que más repercutieron sobre las brechas en salarios, el nivel educativo es la variable que notablemente está más relacionada con este tipo de desigualdad.

Los resultados demuestran la existencia de una relación directa entre el grado educacional del trabajador y su salario y ya en el 2002 las diferencias salariales entre los grupos de trabajadores con distintos niveles educativos explicaban un tercio de la inequidad total. Asimismo, fue el aumento en las brechas de salarios entre los grupos con distintos grados de educación sumado al fuerte incremento en el porcentaje de trabajadores con estudios universitarios lo que más influyó al aumento en la desigualdad total.

Se puede concluir entonces que las inequidades en los niveles educativos entre los trabajadores están muy relacionadas a las brechas en sus salarios debido a la fuerte correlación entre este par de variables. Para disminuir la desigualdad obviamente no se debe buscar ni que los trabajadores más educados ganen menos ni que su número disminuya. Por lo contrario, es un excelente indicador que la fuerza laboral costarricense haya experimentado un aumento en sus niveles educativos, pero es asimismo indispensable la creación de empleos mejor pagados para aquellos con niveles educativos menores.

En general, el objetivo primordial deberá ser facilitar el acceso y calidad de la educación de todos los niveles a cada vez un mayor número de costarricenses. En la medida en que se vaya homogenizando y mejorando el nivel educativo de los trabajadores, estos no solo obtendrán salarios más altos sino que las diferencias entre unos y otros irán disminuyendo. Todos los esfuerzos para profundizar de una manera equitativa el nivel educativo del país llevarán a resultados muy positivos para los individuos y la población en general.

Aunque en menor medida, otros factores que resultaron estar directamente relacionadas con el incremento en la inequidad salarial total fueron las horas trabajadas por semana, la categoría ocupacional, región en que se reside y la nacionalidad.

Es interesante constatar que son los trabajadores que laboran entre 40 y 59 horas por semana los que obtienen los mayores salarios totales, siendo estos aún superiores a los que trabajan por más de 60 horas. Finalmente, y como era de esperar, los empleados trabajando menos de un tiempo completo perciben los salarios totales más bajos. A su vez, dado que el sub-empleo (menos de tiempo completo) y sobre-empleo (60 horas semanales o más horas) están normalmente ligados al trabajo informal, pareciera que el aumento en la desigualdad salarial total es en parte función de la informalización del mercado laboral costarricense.

Con respecto a la ocupación laboral, las diferencias salariales entre las distintas categorías ocupacionales explicaron en el 2002 el 18% de la desigualdad total y el incremento en las diferencias salariales entre estos grupos equivalió a la mitad del incremento total de la desigualdad.

Este incremento en las brechas salariales entre las categorías ocupacionales se explica por medio de dos factores principalmente. Primero, al incremento en los salarios relativos de los patronos y de los empleados del sector público y segundo, a la expansión en el porcentaje de personas trabajando por cuenta propia acompañado por una fuerte disminución de sus salarios relativos.

Ya que el trabajo por cuenta propia se utiliza corrientemente como indicador de trabajo informal, estos resultados dan robustez a la hipótesis anteriormente planteada de que la informalidad en el mercado laboral costarricense repercute negativamente sobre la desigualdad general en salarios.

Sobre las brechas salariales entre las regiones de planificación, lo primero a destacar es que durante los doce años analizados los trabajadores residentes de la Región Central gozaron de salarios mayores al promedio. Además, esta región mantuvo intacto su enorme peso económico y poblacional dentro del país.

Los resultados también demostraron un aumento en la inequidad entre regiones la cual equivalió al 15% del aumento en la desigualdad total. Las regiones que experimentaron aumentos en los salarios relativos de sus trabajadores fueron la Central pero sobre todo la Chorotega. Pareciera entonces que la importancia económica de la Región Central no tiende a disminuir y que el aparente desarrollo de la industria turística en la Región Chorotega podría haber repercutido positivamente sobre los niveles salariales de esta región. Contrario a esto, también es importante destacar la baja en los salarios relativos en la región Pacífico Central y sobre todo en la Huetar Atlántica, debido entre otras razones a la alta incidencia de sub y sobre empleo y de trabajadores por cuenta propia, y al relativamente bajo nivel educativo de su mano de obra.

Para finalizar, al dividir los trabajadores de acuerdo a su nacionalidad se comprueba que son los nicaragüenses los que en promedio reciben los salarios más bajos. Asimismo, el incremento en la proporción de trabajadores provenientes de este país y la disminución de sus salarios relativos explica aproximadamente un 15% del aumento en la desigualdad salarial total en Costa Rica durante el período 1997-2001. Al comparar los salarios relativos de los costarricenses y nicaragüenses, de acuerdo al nivel educativo de los trabajadores, los resultados parecieran demostrar que existe un trato desigual (en cuanto a salarios se refiere) para los trabajadores con niveles educativos más altos provenientes de Nicaragua.

Resumiendo ya todos los hallazgos anteriormente presentados, si se desea combatir el aumento en desigualdad general es necesario concentrarse en lograr detener el incremento en las inequidades salariales entre los trabajadores que residen en las distintas regiones de planificación y con distintos niveles educativos, categorías ocupacionales, nacionalidades y con diferencias en la cantidad de horas que trabajan por semana.

Asimismo, es importante recalcar que esta investigación mostró que con información fácilmente accesible, el indicador de desigualdad Theil puede ser utilizado para analizar efectivamente un tema tan importante como lo son los factores que contribuyen al aumento en las brechas salariales de un país.

Referencias

Allison, P. 1978. *Measures of Inequality*. American Sociological Review, Volumen 43, tomo 6.

Baumeister, E. 2003. *Estudio sobre tendencias recientes y desafíos de las zonas rurales del itismo centroamericano*. Insumo para el Segundo Informe sobre Desarrollo Humano en Centroamérica y Panamá: Capítulo Desafío del Desarrollo Económico.

Bluestone, B. and Harrison, B. 1988. *The Great U-Turn: Corporate Restructuring and the Polarization of America*. Basic Books Inc.

Conceicao, P. and Galbraith, J.K. 2000. *Constructing Long and Dense Time-Series of Inequality Using the Theil Index*. Eastern Economic Journal, 26 (1).

Conceicao, P. and Galbraith, J.K. and Bradford, P. 2000. *The Theil Index in Sequences of Nested and Hierarchic Grouping Structures: Implications for the Measurement of Inequality through Time with Data Aggregated at Different Levels of Industrial Classification*. University of Texas Inequality Project Working Paper #15.

Fondo Monetario Internacional. 1998. *Should Equity be a goal of economic policy?* Washington, D.C., International Monetary Fund Publication Services.

Fonseca, E. 1978. *Procesos Migratorios y planificación regional en Costa Rica*. . Revista Geográfica (Mexico) no. 86-87, July 77-June 78.

Galbraith, J. 2001. *The Macroeconomics of Income Distribution*. In *Inequality and Industrial Change: A Global View*. Eds. James K. Galbraith and Maureen Berner. New York: Cambridge University Press.

Galbraith, J. and Wang, Q. 2001. *Increasing Inequality in China: Further Evidence from Official Sources: 1987-2000*. Borrador (11/14/2001). University of Texas Inequality Project Working Paper #20.

Grubb, N. and Wilson, R.H. 1989. *Sources of increasing inequality in wages and salaries, 1960-80*. Monthly Labor Review, v112, n4.

Grubb, N. and Wilson, R.H. 1992. *Trends in wage and salary inequality, 1967-1988*. Monthly Labor Review, v115, n6.

Henderson, J.V. 1999. *The effects of urban concentration on Economic Growth*. Borrador (11/18/99).

<http://econ.pstc.brown.edu/faculty/henderson/papers/complete.pdf> . (03/2001).

INEC. 1990-2002. *Encuesta de Hogares de de Propósitos Múltiples*. San José: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Kumar, S. and Barua, A. 1996. *Regional Inequalities, Economic Growth and Liberalisation: A Study of the Indian Economy*. The Journal of Development Studies, Vol.32, No.3, Febrero 1996, pp. 364-390.

Mazumdar, K. 2000. *Inter-Country Inequality in Social Indicators of Development*. Social Indicators Research, 49: 335-345.

Robles-Cordero, E.; Rodríguez-Clare, A. 2002. *Inversión nacional y extranjera en Centroamérica: ¿Cómo fomentarla en el marco de la OMC?* Academia de Centroamérica. Versión preliminar, octubre, 2002.

Sauma, P. 2003. *Mercado de Trabajo, distribución de ingreso y pobreza*. Insumo para el Noveno Informe del Estado de la Nación en Costa Rica: capítulo Equidad e integración social.

Trejos, J. 1999. *Reformas Económicas y Distribución del Ingreso en Costa Rica*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), Proyecto Crecimiento, empleo y equidad: América Latina en los años noventa. Serie Reformas Económicas #37.

NOTAS:

¹ Se utiliza este período de tiempo reducido porque solo para estos años existe información.