

O INVESTIMENTO EN CAPITAL HUMANO POR PARTE DOS EMPREGADOS PÚBLICOS: ALGUNHAS REFLEXIÓNS

*Alberto Vaquero García**
Universidade de Vigo
Campus de Ourense

I. INTRODUCCIÓN

A elección entre estudar e non estudar, á parte das connotacións subxectivas que pode ter, debe tamén considerarse como unha elección racional por parte do individuo.

Desde este punto de vista, a educación é un dos múltiples bens ós que pode acceder un consumidor se satisfai certo prezo. Cada individuo, en función da súas capacidades económicas e persoais, escollerá aquel nivel de educación para o que o custo marxinal de adquirir unha unidade adicional de educación se iguala ó beneficio marxinal da última unidade recibida.

Partindo do suposto de racionalidade na demanda de educación, o obxectivo deste traballo é analizar as diferencias que, en materia educativa, se poden observar entre os empregados públicos e privados.

O artigo que a continuación se presenta está dividido en catro aparta-

dos. O primeiro trata de xustificar cómo a estrutura laboral nos sectores público e privado pode condicionalo nivel educativo. No segundo, analízase a recente evolución do emprego público e privado e a súa relación co nivel educativo. O terceiro apartado estudia os rendementos económicos da educación nos dous ámbitos. Finalmente, no último dos epígrafes sinalase un conxunto de conclusións a partir dos resultados presentados.

II. A ESTRUCTURA LABORAL NO SECTOR PÚBLICO E PRIVADO E A DEMANDA DE EDUCACIÓN

Que a estrutura laboral dentro do sector público é distinta á que observamos no ámbito privado é un feito totalmente constatable. Precisamente por iso é necesario sinalar ata qué punto estas diferencias poden condicionalo nivel educativo dos traballadores. O obxectivo deste primeiro apartado é tratar de delimitar cáles

* Profesor Propio de Economía Aplicada.

poden ser esas características e a súa potencial relación co investimento en educación dos individuos¹.

Como é coñecido, o requisito previo para obter un posto de traballo no sector público pasa por aprobar unha oposición, un concurso ou un concurso-oposición. A entrada no sector privado faise a través dun proceso de selección, previa presentación dun conxunto de méritos por parte do aspirante.

Se supoñemos que o individuo actúa de forma racional, e sabendo que o consumo de educación ten un prezo, o comportamento esperado, en canto á decisión de aumentalo seu nivel educativo, dependerá das súas expectativas sobre as posibilidades de encontrar un traballo e o salario percibido. Desta forma, maximizará o rendemento esperado do seu investimento educativo, suxeito a unha restricción de custos tanto directos como indirectos².



Estudiantes da escola de obreiros fundada en Madrid por Diego María de Quesada, (*La Ilustración República Federal*, 1871). A ensinanza viuse fomentada polo enriquecemento e as necesidades de man de obra cualificada.

1 En Vaquero (1999) analízase a recente evolución para a economía española entre educación e emprego.

2 O investimento en educación ten un conxunto de custos directos e indirectos. Dentro dos primeiros encóntrase o gasto en tempo, por parte do individuo que estuda, en libros, etc. Dentro dos custos indirectos incluíriase a renda non obtida por estar estudando.

Ademais, o gasto en educación por parte do suxeito verase condicionado por moitos factores; así por exemplo, se existe un importante nivel de rotación no emprego, o período de amortización do investimento educativo será maior.

Para poder introducir as variables educativas como factores explicativos co obxecto de entender a decisión sobre a demanda de educación do individuo, pódese adaptar a proposta de Albi *et al.* (1998) ó analizar as características dun posto de traballo no sector privado fronte a un no sector público.

En primeiro lugar, a incorporación no ámbito privado prodúcese en función das habilidades e do nivel educativo da persoa, despois dunha preselección entre un conxunto de candidatos.

O acceso ó sector público, tanto na vertente da funcionarización como a contratación laboral, baséase, en pasar unha oposición (funcionario) ou ser seleccionado por un concurso de méritos (persoal laboral). Ó ter que aprobar un exame, ademais de achegar un título académico³, as esixencias para entrar no sector público adoitan ser maiores ás existentes no sector privado.

En segundo lugar, a relación entre o desempeño dunha actividade no sec-

tor privado e o salario queda suxeita ó resultado da actividade, de forma que os postos de traballo mellor remunerados levan consigo maiores doses de responsabilidade, preparación e produtividade. Esta relación, aínda que tamén se obtén para o sector público — un maior grao de responsabilidade supón un maior soldo— resulta máis evidente, dadas as maiores diferencias salariais, no sector privado.

En terceiro lugar, a promoción profesional no sector privado responde a un conxunto de méritos individualizables e de recoñecemento. Ademais, no sector público non cabe nin o despedido nin a relegación como vías de saída do sistema, situación si contemplada para os empregados do sector privado.

Polo contrario, o sistema de remuneración para os empregados públicos non adoita ter en conta ningún índice de produtividade dos traballadores, ó estar prefixado de antemán. Así mesmo, a carreira administrativa encóntrase fortemente vinculada a un sistema de promocións baseado principalmente na antigüidade na Administración e na necesidade de cubrir unhas vacantes.

En cuarto lugar, a condición de empregado público, sobre todo no caso do funcionario, outorga un amplo conxunto de dereitos, entre os

³ Na actualidade os postos na Administración Pública encóntranse divididos en cinco grupos e trinta niveis. Os grupos responden á titulación académica do aspirante. Os niveis responden tanto ó nivel de estudos como á responsabilidade do posto de traballo. A retribución do empregado público encóntrase moi vinculada ó grupo e en menor grao ó nivel.

que destacan a permanencia no posto de traballo de por vida para os funcionarios e unha alta seguridade no posto de traballo para os contratados de carácter fixo.

Sen embargo, os empregados públicos teñen que incorrer noutros custos, como son, a incompatibilidade para o exercicio doutros postos públicos e privados⁴, que non é tan rixida para os traballadores do sector privado.

A circunstancia anterior pode limitar, nalgunha medida, o proceso de novas inversións educativas unha vez que se conseguiu unha praza. Non obstante, a permanencia no posto de traballo⁵ pode fomentar un maior investimento inicial en educación e un aumento posterior como consecuencia dos procesos de promoción interna, polo que o efecto neto sobre a demanda de educación non está claro. A todo isto hai que lle enga-

dir, que o proceso de amortización do investimento en educación é moito máis rápido e seguro no sector público ca no privado.

III. A EVOLUCIÓN DO EMPREGO PÚBLICO E PRIVADO NOS ÚLTIMOS ANOS

A evolución do emprego público durante os últimos anos presenta un conxunto de características que non se observan no sector privado⁶.

O número de empregados públicos, medido a través da Enquisa de Poboación Activa (EPA), experimentou un crecemento moi importante nos últimos vinte anos ó pasar dunha contía de pouco máis de 1.534.000 traballadores en 1980, a máis de 2.329.000 no 2000⁷. O máximo histórico da serie alcázase en 1997 cunha cifra próxima ós 2.260.000 (Gráfico 1).

4 Na actualidade, o sistema de incompatibilidades para o exercicio de actividades distintas ás do seu emprego habitual está regulado pola Lei 53/1984, de 26 de decembro, de incompatibilidades do persoal ó servizo das Administracións Públicas (BOE de 4 de xaneiro de 1985).

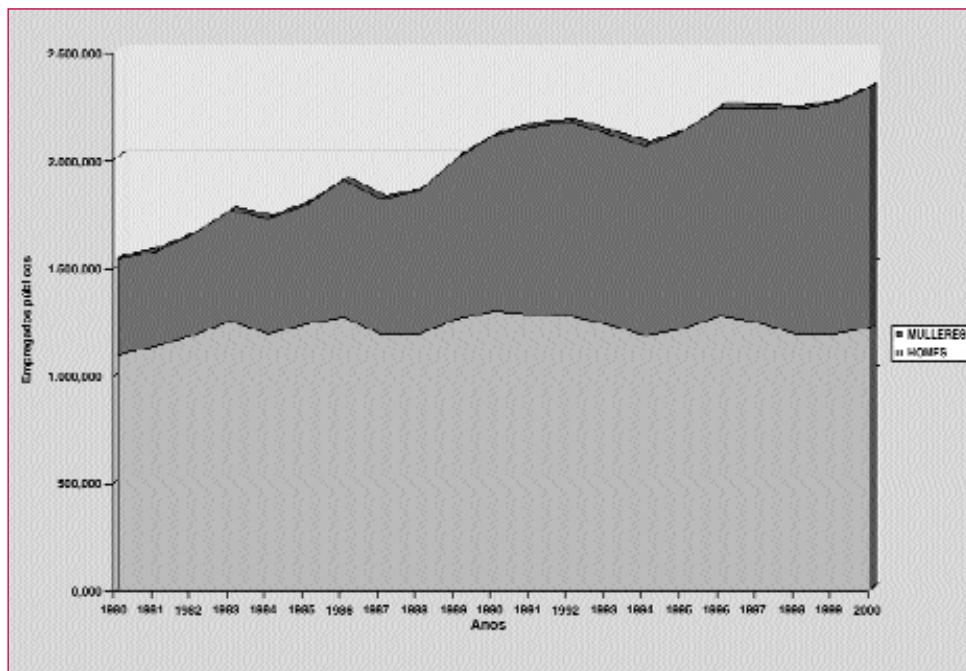
5 Para o caso do personal funcionario o dereito a un posto de traballo é practicamente de por vida. Para o persoal laboral, a permanencia no posto de traballo dependerá, en gran medida, do tipo de contrato; se é fixo, a súa relación laboral encontrarase practicamente garantida, se polo contrario, é de carácter temporal, a garantía do posto de traballo é menor.

6 Véxase ó respecto Vaquero (1998a).

7 Esta cifra refírese ós tres primeiros trimestres do 2000.

GRÁFICO 1: EVOLUCIÓN DO NÚMERO DE EMPREGADOS PÚBLICOS, 1980-2000

(DATOS MEDIOS ANUAIS)



Fonte: Elaboración propia con datos da *Encuesta de Población Activa*.

Nota: Os datos do 2000 refírense unicamente á media dos tres primeiros trimestres.

Sen embargo, o comportamento anterior non foi homoxéneo ó longo do tempo⁸, senón que presenta dúas etapas: unha primeira caracterizada por unha evolución contracíclica, que comeza a principios dos anos oitenta e se estende ata 1990, así como por un

crecemento sen precedentes do número de empregados públicos; e unha segunda, que arranca nos inicios dos noventa, cun lento crecemento do emprego público, que se transforma nos últimos anos nun descenso do número de empregados deste sector.

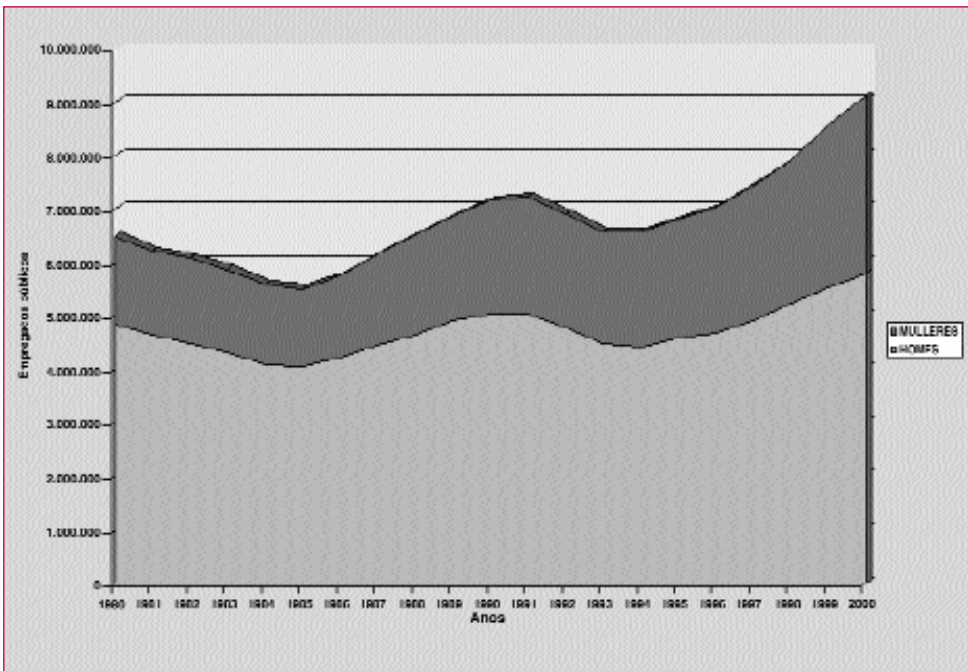
⁸ Unha análise máis detallada da evolución do emprego público durante a década dos oitenta e noventa pódese ver en Ayala *et al.* (1998) ou (1999).

A evolución rexistrada no emprego asalariado no sector privado resulta ser moi distinta á observada no ámbito público. Durante o período 1980-85 conséntase unha destrución de máis de 800.000 postos de traballo, consecuencia directa da crise económica.

A partir de 1986 comézase a recuperar emprego privado ata chegar a 1991, ano no que o número de empre-

gados no sector privado ascende a máis de 7.200.000. Tras esta época de crecemento do emprego, en 1992 iníciase outra etapa recesiva que dura ata 1994, cunha perda de 600.000 empregos respecto ás cifras de 1991. En 1996 o emprego asalariado empeza a recuperarse, alcanzando no ano 2000 un volume superior ós 9.130.000 empregos (Gráfico 2).

GRÁFICO 2: EVOLUCIÓN DO NÚMERO DE EMPREGADOS NO SECTOR PRIVADO, 1980-2000
(DATOS MEDIOS ANUAIS)



Fonte: Elaboración propia con datos da *Encuesta de Población Activa*.

Nota: Os datos do 2000 refírense unicamente á media dos tres primeiros trimestres.

Se descompoñemo-la evolución en función do sexo, obsérvase un conxunto de elementos claves para entender-dos diferenciais en educación entre o sector público e o privado.

O importante peso das mulleres dentro do sector público provocou,

segundo os datos que se presentan (Cadro 1), un proceso de feminización da actividade pública. Así, compróbase como o índice de feminización deste sector, construído como o cociente entre a porcentaxe de mulleres e varóns que traballan nel, pasou de ser 0,41 en 1980 a 0,92 no 2000.

CADRO 1: EVOLUCIÓN DE EMPREGADOS DO SECTOR PÚBLICO POR SEXO, 1980-2000

(DATOS MEDIOS ANUAIS)

	Porcentaxe de empregados públicos varóns (1)	Porcentaxe de empregados públicos mulleres (2)	Índice de feminización do sector público (2)/(1)
1980	71,0	28,9	0,41
1982	71,5	28,4	0,40
1984	68,8	31,1	0,45
1986	66,5	33,4	0,50
1989	62,4	37,5	0,60
1991	59,3	40,6	0,69
1993	57,9	42,0	0,72
1994	57,0	42,9	0,75
1995	56,7	43,3	0,76
1996	56,5	43,4	0,77
1997	55,2	44,8	0,81
1998	53,3	46,7	0,87
1999	52,4	47,5	0,91
2000	52,1	47,9	0,92

Fonte: Elaboración propia con datos da *Encuesta de Población Activa*.

Nota: (1) Os datos do ano 2000 refrense unicamente á media dos tres primeiros trimestres.

Como causas que poden explicar este proceso pódense sinalar, entre outras, a crecente participación das mulleres no mercado de traballo e as menores dificultades que ten o colectivo feminino para facer carreira profe-

sional no ámbito público respecto ó sector privado.

Polo contrario, se ben a participación do colectivo feminino ó longo da serie escollida é crecente, a evolución do número de empregados varóns pre-

senta un comportamento errático durante o período 1980-2000, caracterizado por subidas e baixadas, pero case sempre oscilando entre 1,1 e 1,3 millóns de traballadores.

A evolución da participación do emprego feminino no sector privado é

moi distinta á observada no sector público. A porcentaxe de mulleres empregadas no sector referido tan soamente supón no 2000 un 36,4% do total de asalariados, 11 puntos máis que en 1980.

CADRO 2: EVOLUCIÓN DE EMPREGADOS DO SECTOR PRIVADO POR SEXO, 1980-2000

(DATOS MEDIOS ANUAIS)

	Porcentaxe de empregados privados varóns (1)	Porcentaxe de empregados privados mulleres (2)	Índice de feminización do sector privado (2)/(1)
1980	74,6	25,4	0,34
1982	74,1	25,9	0,35
1984	73,3	26,7	0,36
1986	73,3	26,7	0,36
1989	71,3	28,7	0,40
1991	70,0	30,0	0,43
1993	68,4	31,6	0,46
1994	67,6	32,4	0,48
1995	67,2	32,8	0,49
1996	66,3	33,7	0,51
1997	66,1	33,9	0,51
1998	66,0	34,0	0,52
1999	64,6	35,4	0,55
2000	63,6	36,4	0,57

Fonte: Elaboración propia con datos da *Encuesta de Población Activa*.

Nota: (1) Os datos do 2000 refírense unicamente á media dos tres primeiros trimestres.

En referencia ó índice de feminización, as cifras anteriores pasan dun 0,34% en 1980 a un 0,57 no ano 2000. Ademais, compróbase como en época de bonanza económica, o número de asalariados varóns aumenta, en termos relativos, moito menos có de mulleres.

Sen embargo, en épocas de recesión, os descensos afectan moito máis ó colectivo feminino.

Se se introduce na análise a variable educativa (Cadro 3), obsérvase como en termos agregados a porcentaxe de traballadores con titulación

media ou superior⁹ dentro do sector público en 1997 se achega ó 70% (50,9%

en 1980), a diferenza do sector privado que só alcanza o 37% (11,6 en 1980).

CADRO 3: DISTRIBUCIÓN DO EMPREGO NOS SECTORES PÚBLICO E PRIVADO EN FUNCIÓN DO NIVEL EDUCATIVO. TOTAIS, 1980-1997

(EN PORCENTAXE)

	Sector público					Sector privado				
	1980	1984	1987	1991	1997	1980	1984	1987	1991	1997
Analfabetos	1,8	1,1	0,9	0,7	0,2	3,2	2,3	1,9	1,3	0,6
Sen estudos	4,7	4,1	3,8	4,0	2,2	11,5	10,4	9,5	8,8	5,3
Primarios	43,2	36,2	29,8	22,1	13,8	61,8	53,5	46,7	37,2	27,4
EXB	9,8	12,9	13,0	14,5	14,0	11,8	17,3	21,4	25,6	29,7
BUP/COU/FP-I	9,2	11,9	15,0	17,4	18,3	5,1	7,4	10,6	13,9	16,9
FP-II	2,3	3,2	3,5	4,9	6,8	2,2	2,8	3,3	4,9	8,7
Diplomados	16,7	17,1	18,6	19,0	23,2	2,6	3,4	3,7	4,2	5,7
Licenciados	12,7	13,4	15,4	17,3	21,9	1,7	2,9	3,0	3,9	5,7
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaboración propia a partir da *Encuesta de Población Activa* (IIº Trimestre).

A porcentaxe de diplomados e de licenciados no sector público alcanza en 1997 o 45% (39,4 en 1980). Para o sector privado, esta proporción supón soamente o 11% do total (4,3% en 1980).

Polo contrario, o maior volume de traballadores con menor nivel de estudos concéntrase dentro do ámbito privado (o 33,3% dos asalariados no sector

privado son analfabetos, sen estudos ou con estudos primarios fronte ó 16,2 do sector público¹⁰).

Esta significativa asimetría rexistrada nos niveis educativos entre empregados públicos e privados, necesita ser matizada por algunha outra variable. De tódalas dispoñibles a máis relevante é o sexo (Cadros 4 e 5).

⁹ Inclúe BUP, FP-I, COU, FP-II, diplomados e licenciados.

¹⁰ As cifras en 1980 ascendían ó 76,5% e ó 49,7%, para o sector privado e público, respectivamente.

CADRO 4: DISTRIBUCIÓN DO EMPREGO NOS SECTORES PÚBLICO E PRIVADO EN FUNCIÓN DO NIVEL EDUCATIVO. VARÓNS, 1980-1997
(EN PORCENTAXE)

	Sector público					Sector privado				
	1980	1984	1987	1991	1997	1980	1984	1987	1991	1997
Analfabetos	1,8	0,7	0,8	0,6	0,3	2,7	1,8	1,4	1,1	0,5
Sen estudos	5,3	4,6	4,4	4,6	2,7	12,2	10,9	9,9	9,4	5,6
Primarios	50,3	43,4	36,8	28,5	17,8	63,9	56,3	50,8	40,8	29,9
EXB	8,2	12,7	13,8	15,7	16,4	9,6	14,4	18,7	23,9	29,9
BUP/COU/FP-I	8,3	10,3	13,3	16,8	18,2	4,9	7,2	9,7	12,9	15,8
FP-II	3,0	4,1	3,9	5,6	8,1	2,8	3,2	3,5	4,9	8,5
Diplomados	9,5	10,7	11,5	11,9	15,1	2,5	2,9	3,3	3,7	4,8
Licenciados	13,7	13,5	15,3	16,8	21,5	1,7	3,0	3,1	3,7	5,2
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaboración propia a partir da *Encuesta de Población Activa* (IIº Trimestre).

CADRO 5: DISTRIBUCIÓN DO EMPREGO NOS SECTORES PÚBLICO E PRIVADO EN FUNCIÓN DO NIVEL EDUCATIVO. MULLERES, 1980-1997
(EN PORCENTAXE)

	Sector público					Sector privado				
	1980	1984	1987	1991	1997	1980	1984	1987	1991	1997
Analfabetos	1,8	2,0	1,1	1,0	0,2	4,9	3,6	3,4	1,8	1,0
Sen estudos	3,3	3,2	3,0	3,1	1,6	9,6	9,7	9,2	7,5	4,8
Primarios	25,7	20,3	17,9	12,8	8,3	55,4	44,6	41,0	30,2	22,3
EXB	13,8	13,4	13,0	12,8	11,1	18,2	25,4	31,5	29,7	29,1
BUP/COU/FP-I	11,4	15,4	20,6	19,1	18,3	5,9	8,0	14,3	16,1	19,0
FP-II	0,7	1,3	3,2	3,9	5,2	1,1	1,4	3,0	5,0	9,1
Diplomados	32,7	31,2	37,0	29,3	33,0	3,2	4,9	5,2	5,6	8,0
Licenciados	10,4	13,1	17,5	18,1	22,3	1,5	2,4	3,1	4,1	6,7
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fonte: Elaboración propia a partir da *Encuesta de Población Activa* (IIº Trimestre).

En 1997 o 37% dos empregados varóns que traballaban no sector público tiñan estudos universitarios. A cifra anterior ascende ó 55% para o

colectivo feminino (en 1980 estas cifras anteriores supoñían un 23,2% e 43,1% para homes e mulleres, respectivamente).

A porcentaxe de traballadores con estudos superiores no sector privado era en 1997 do 10% para os homes e do 14,7% para as mulleres (4,2% e 4,7% para homes e mulleres en 1980).

As razóns para xustificar estas significativas diferenzas hai que buscalas, tanto desde o lado da oferta de traballo como da demanda.

En primeiro lugar, a oferta pública de emprego nos últimos anos, no ámbito central, autonómico ou local, caracterizouse por unha limitada creación de postos de traballo para individuos con escasos requirimentos educativos e por unha oferta máis ampla para titulados medios e superiores¹¹. Esta situación, aínda que tamén se reproduce no sector privado, resulta de menor intensidade.

En segundo lugar, desde o punto de vista da demanda pódese sinalalo menor custo de amortización da educación no sector público, fronte ó sector privado, xa que ó obter un emprego con maior estabilidade, o investimento en educación rendibilízase de forma máis segura. A todo o anterior hai que engadir outro factor, que é a menor discriminación laboral que parece existir dentro do ámbito público para algúns colectivos, principalmente mozos e mulleres, que polo xeral presentan un nivel educativo máis elevado.

IV. O NIVEL EDUCATIVO DESDE A PERSPECTIVA DOS SALARIOS

Se non se inclúe a perspectiva salarial dentro dos modelos de demanda de educación o estudo estaría incompleto. Este é o obxectivo do presente epígrafe, no que se relacionan as remuneracións percibidas polo colectivo de empregados públicos e privados co seu nivel educativo.

O comportamento dos salarios entre o sector público e o privado foi unha cuestión que suscitou un forte interese nos últimos anos. Froito desta preocupación foi a aparición dun importante número de estudos que analizan, desde unha perspectiva comparada, as diverxencias salariais (García *et al.*, 1997; Valle e Rueda, 1997; Ugidos, 1997 e Ayala *et al.*, 1999).

O cadro número 6 resume, a partir dos datos da *Encuesta Básica de Presupuestos Familiares* (EBPF) de 1990/91 e o *Panel de Hogares de la Unión Europea* (PHOGUE) de 1994¹², os diferenciais de remuneración entre os empregados públicos e os asalariados privados, a partir da “prima salarial”, definida como o cociente entre a remuneración media percibida no sector público e privado.

11 Na actualidade atopámonos inmersos nun proceso de redución da oferta pública de emprego.

12 Unha descrición pormenorizada de ambas fontes estatísticas pode verse en INE (1996, 1996b) e INE (1993). Unha análise máis detallada da información estatística contida no PHOGUE en materia de educación pódese obter en Vaquero (2000).

CADRO 6: A PRIMA SALARIAL DO SECTOR PÚBLICO POR CATEGORÍAS SOCIOECONÓMICAS

	Enquisa de Presupostos Familiares 90/91	Panel de Fogares da Unión Europea 1994
Sexo		
— Varóns	1,3	1,3
— Mulleres 1,8	1,7	
Nivel de estudos		
— Sen estudos e analfabetos	1,1	1,2
— EXB ou similar	1,2	1,3
— Estudos intermedios	1,1	
— Diplomados	0,9	1,0
— Licenciados	1,0	1,0
Idade		
— 16 a 24 anos	1,2	1,6
— 25 a 34 anos	1,3	1,3
— 35 a 44 anos	1,2	1,3
— 45 a 54 anos	1,2	1,5
— 55 a 64 anos	1,3	1,4
TOTAL	1,3	1,4

Fonte: Ayala *et al.* (1999).

As maiores diferenzas obtéñense para o colectivo feminino, que chega a supoñer, segundo a EBPF, un 1,8 respecto á remuneración percibida no sector privado. Aínda con todo, este indicador debe tomarse coa debida prudencia, xa que, como se sinalou, a dispersión salarial é moito maior para as mulleres no sector privado ca no público.

Por niveis de estudos non se observan diferenzas entre as remuneracións para os individuos con maior investimento en capital humano, que incluso pesan negativamente sobre o rendemento económico dos diplomados segundo a EBPF.

Este resultado, que parece contradici-la lóxica exposta ata o momento de

que os individuos estudian para obter un maior rendemento económico, debe ser adecuadamente matizada con outros elementos, que non aparecen no modelo estatístico, tales como a seguridade no posto de traballo, a menor discriminación profesional, etc., que poden pesar á hora de decidir traballar no sector público por parte dos individuos con maior preparación académica.

Ademais, a maior rendibilidade relativa das inversións educativas dos niveis inferiores de estudo (1,2 para o grupo sen estudos e analfabetos e de 1,3 para estudos primarios) é necesario explicala a partir dos efectos redistributivos dos salarios no sector público.

Así, en termos comparados, os salarios para os niveis altos de estudos —grupo A (licenciados) e grupo B (diplomados)— na Administración Pública son menores ca para a empresa privada. Pola contra, os diferenciais son positivos para os niveis inferiores de educación no sector público.

Polo que respecta á idade, obsérvase, para os traballadores do sector público, como os rendementos da educación son crecentes a medida que aumenta a idade e compróbase, sen embargo, a forte redución nos tramos superiores de idade, especialmente para os empregados do sector privado. Este resultado pode deberse a que os traballadores de maior idade adoitan ter un menor nivel de estudos cós empregados máis novos, déficit que acostuman suplir cunha maior experiencia laboral.

O cadro número 7 recolle os rendementos económicos da educación a

partir dun modelo de ecuacións de ingresos semilogarítmicas ó Mincer¹³ (1974). Se facémo-lo suposto de que o



"Polo que respecta á idade [...]". Foto de Ana Torralba.

custo privado directo da educación para o usuario en España é moi baixo (San Segundo, 1997), cabe aproxima-lo rendimento privado da educación a partir destes resultados.

A partir da EBPF de 1990/91 obsérvase que unha muller con estudos superiores percibe, por termo medio no sector público, un 52% máis

CADRO 7: RENDEMENTOS ECONÓMICOS PRIVADOS DA EDUCACIÓN

	EBPF 1990/91				PHOGUE 1994			
	S. Público		S. Privado		S. Público		S. Privado	
	Varóns	Mulleres	Varóns	Mulleres	Varóns	Mulleres	Varóns	Mulleres
E. Universitarios vs E. Primarios e EXB	42	52	56	54	41	42	55	42
E. Universitarios vs E. Secundarios	30	43	32	29	27	28	34	16
E. Secundarios vs E. Primarios e EXB	12	9	24	25	14	14	21	26

Fonte: Elaboración propia a partir da EBPF (1990/91) e do PHOGUE (1994).

13 En Vaquero (1998b) analízanse os rendementos económicos da educación para a poboación galega nos últimos anos.

ca se só ten estudos primarios e EXB. Este diferencial redúcese ó 42% se se trata dun varón. As diferencias en termos de remuneración para o sector privado son do 54% para as mulleres e do 56% dos varóns.

Utilizando o PHOGUE os resultados anteriores serían dun 42% máis de rendibilidade para unha traballadora con estudos universitarios fronte a outra con estudos primarios ou EXB, tanto para o sector público como privado. Polo contrario, un empregado público percibiría tan só un 41% de diferencia, fronte ó 55% dun traballador do sector privado.

Xunto co anterior tamén se comproba como ás mulleres lles resulta moito máis rendible completa-los seus estudos universitarios que quedarse nun nivel de estudos medios, especialmente aquelas que traballan no sector público. Neste sentido cabe sinalar que a rendibilidade comparada dunha traballadora no sector público con estudos medios é tan só un 9% respecto a unha con estudos primarios ou EXB (24% se se trata dunha muller empregada no sector privado). Este resultado, se ben se mantén para o colectivo masculino, resulta ser de menor intensidade.

Todo isto pode explicar, polo menos parcialmente, o incremento de mulleres no sector público con estudos superiores. Este resultado débese, ademais de a un conxunto de vantaxes, como a seguridade no traballo, ó maior diferencial económico a favor do sector público para este nivel de estudos.

V. CONCLUSIONES

A partir deste artigo pódense obter unhas conclusións moi relevantes que permiten comprender, polo menos en parte, o diferente nivel educativo entre os empregados do sector público e privado, especialmente para o colectivo feminino.

En primeiro lugar cabería pensar que a estrutura laboral privada, que reflicte un menor nivel de regulación cá pública, incentivaría a entrada dos colectivos con maior nivel de preparación, xa que a forma máis habitual de conseguir un emprego no sector público, unha oposición, supón un custo adicional ó da formación académica. Ademais, a remuneración que se percibiría no ámbito privado, encóntrase vinculada á produtividade do traballador, que adoita depender do nivel de estudos recibidos. Sen embargo, as cifras obtidas poñen de manifesto un maior nivel educativo para os traballadores do sector público.

Os datos presentados mostran como existen fortes diferencias en materia educativa entre o sector público e o privado, en boa parte debido ó proceso de feminización do sector público. Esta tendencia, unida ó forte investimento en capital humano nos últimos anos realizada polo colectivo feminino, está xerando un cambio na composición laboral do sector público.

O desexo de alcanzar un traballo para sempre e a menor discriminación laboral no sector público, parecen ser



China. Candidato a un cargo público en pleno exame. Gravado do século XIX. A condición de funcionario require probas de selección.

dúas das causas que poden explica-la circunstancia anterior.

A prima salarial para os empregados públicos é superior á existente no sector privado, e estas diferencias son moito maiores para as mulleres que para os homes. Este feito volve xustifica-la decisión do colectivo feminino de acceder a postos de traballo dentro do ámbito público. Se temos en conta o nivel de estudos, a prima salarial favorece en maior medida ós individuos con niveis de estudos medios.

Esta circunstancia pode deberse ós efectos redistributivos dos salarios dentro do ámbito público. Isto, que en principio se podería considerar como un desincentivo ó investimento en capital humano, pode estar compensado pola maior capacidade de amortización do investimento en educación e a seguridade do posto de traballo. De feito, o individuo pode estar sopesan-

do non maximiza-la súa remuneración esperada, senón tamén a permanencia no posto de traballo.

En relación cos rendementos económicos privados da educación obsérvanse fortes diferencias entre o colectivo feminino e masculino. Así, compróbase como a rendibilidade económica entre os dous sectores, público e privado, se iguala para as mulleres, chegando incluso, nalgún caso, a ser superior á obtida no ámbito privado.

Polo que respecta ó colectivo masculino apréciase un comportamento totalmente oposto, ó constatar que as rendibilidades son moito maiores, a idénticos niveis de estudos, dentro do ámbito privado.

Como consecuencia de todo o anterior e tendo presentes as limitacións que poden te-las estimacións presentadas, parece que o comportamento dos individuos no que respecta ás súas decisións de demanda de educación responde a un conxunto de criterios racionais. Este sería o caso das menores diferencias salariais e menor discriminación laboral existentes no sector público, especialmente para o colectivo feminino e xuvenil, que por outra parte son os que presentan niveis de estudos máis elevados.

VI. BIBLIOGRAFÍA

Albi Ibáñez, A., J. M. González-Páramo e G. López-Casasnovas, *Gestión Pública*, Barcelona, Ariel, 1997.

- Ayala Cañón, L., J. Ruiz-Huerta Carbonell e A. Vaquero García, "El empleo público y la distribución salarial en España", en *Actas del I Encuentro de Economía Aplicada*, Barcelona, 1998 (en CD-ROM).
- "El empleo público y de la distribución de los salarios", en *Políticas de Bienestar y desempleo*, Fundación Argentaria, Madrid, 1999, pp. 459-517.
- Mincer, J., *Schooling, Experience and Earnings*, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, 1974.
- García Villar, J., P. J. Fernández e A. López, "Diferencias salariales entre sector público y privado en España", *Papeles de Economía Española*, núm. 72, 1997, pp. 261-274.
- INE, *Encuesta de Presupuestos Familiares. Metodología y Resultados*, Madrid, 1993.
- *Panel de Hogares de la Unión Europea. Metodología y Resultados*, Madrid, 1996.
- *Encuesta de Población Activa. Metodología y Resultados*, Madrid, 1996b.
- San Segundo Gómez de Cadiñanos, M^a J., "Educación e ingresos en el mercado de trabajo español", *Cuadernos Económicos del ICE*, núm. 63, 1997, pp. 105-123.
- Ugidos Olazábal, A., "Diferencias salariales entre hombres y mujeres en el sector público y en el sector privado", *Información Comercial Española*, núm. 760, 1997, pp. 61-75.
- Valle Sánchez, V., e N. Rueda, "¿Sobran funcionarios públicos?", *Cuadernos de Información Económica*, núm. 118, 1997, pp. 12-19.
- Vaquero García, A., "Diferencias educativas en el ámbito público y privado", en *Actas del VII Encuentro de la Asociación de Economía de la Educación*, Santander, 1998a (en CD-ROM).
- "Análise dos rendementos da educación en Galicia", en *Revista Galega do Ensino*, núm. 21, 1998b, pp. 137-156.
- "Mercado de trabajo e inversión educativa en España", en *Actas del VI Encuentro de Economía Pública*, Oviedo, 1999 (en CD-ROM).
- "Educación y empleo: qué nos muestra el Panel de Hogares de la Unión Europea", en *Actas del IX Encuentro de la Asociación de Economía de la Educación*, Guadalajara, 2000, pp. 277-289.



VAQUERO GARCÍA, Alberto: "O investimento en capital humano por parte dos empregados públicos: algunhas reflexións", *Revista Galega do Ensino*, Xunta de Galicia, núm. 34, febreiro, 2002, pp. 233-249.

Resumo: O nivel educativo que se observa entre os traballadores públicos e privados resulta moi distinto. A partir dos datos que se presentan, demóstrase cómo estas significativas diferencias, que

favorecen ós empregados públicos, teñen unha maior intensidade para o colectivo feminino e responden a un comportamento racional por parte dos individuos.

Palabras chave: Investimento educativo. Rendementos da educación. Emprego público. Diferencias salariais.

Resumen: El nivel educativo que se observa entre los trabajadores públicos y privados resulta muy distinto. A partir de los datos que se presentan, se demuestra cómo estas significativas diferencias, que favorecen a los empleados públicos, tienen una mayor intensidad para el colectivo femenino y responden a un comportamiento racional por parte de los individuos.

Palabras clave: Inversión educativa. Rendimientos de la educación. Empleo público. Diferencias salariales.

Summary: In this paper we find significant differences between the educational attainment of workers in the public sector and those in the private sector. These differences favour the workers of the public sector, particularly female workers. We conclude that the observed differences are the result of the rational behaviour of individuals.

Key-words: Educational investment. Education performance. Public employment. Salary differences.

— Data de recepción da versión definitiva deste artigo: 24-10-2001.

