FUNDACIÓ JAUME BOFILL

El salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya

Dídac Queralt Jiménez

Informes breus | 17 | I G U A L T A T

El salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya

Dídac Queralt Jiménez

FUNDACIÓ JAUME BOFILL

El salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya

Dídac Queralt Jiménez

Informes breus | 17 | I G U A L T A T

Informes Breus és una col·lecció de la Fundació Jaume Bofill que es distribueix gratuïtament. S'hi publiquen els resums i les principals conclusions d'investigacions que han estat promogudes per la Fundació, així com documents inèdits en llengua catalana, i que com succeeix amb els resums de les investigacions, es consideren rellevants pel seu interès social i polític.

Dídac Queralt és candidat a doctor per la New York University.

Primera edició: setembre 2009

© dels textos: Dídac Queralt Jiménez (didac.queralt@nyu.edu)
© d'aquesta edició:
Fundació Jaume Bofill, 2009
Provença, 324
08037 Barcelona
fbofill@fbofill.cat
http://www.fbofill.cat

Edició a cura d'Editorial Mediterrània

Disseny: Amador Garrell
Maquetació: Jordi Vives

ISBN: 978-84-8334-060-8

Índex

Resum 9

1. Introducció 11

2. El salari de reserva 15

3. Determinants del salari de reserva 25
Identificació de components 27
Operacionalització de components 30
· Componet I: Darrer salari (ampliat) - ($w_{t-1} - p_{t-1}$) 30
· Component II: Productivitat en activitats alternatives i altres béns – (y_t) 35
· Component III: Actituds envers el treball remunerat 45

4. Dades 49

5. Anàlisi 55
Component I: Educació i experiència laboral 57
Component II: Demanda de serveis de cura 60
Component III: Preferències 64

6. Conclusions 67

Annex 73

Bibliografia 79

Resum

El salari de reserva és la remuneració mínima per la qual una persona desocupada estaria disposada a reincorporar-se al mercat de treball. Aquest estudi analitza els determinants del salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya, col·lectiu amb un nivell d'activitat inferior al dels països homòlegs de la Unió Europea. L'anàlisi incideix sobre els determinants individuals i familiars del salari de reserva: el nivell de capital humà i l'endeutament familiar resultaran factors decisius en la seva configuració. Tanmateix, els resultats mostren com la presència d'infants a la llar no sembla afectar significativament el salari de reserva, contràriament a la necessitat de prestar serveis d'atenció a adults dependents. L'estudi economètric suggereix que la impossibilitat de planificar i programar aquesta darrera tasca pot esdevenir un obstacle seriós per a la reincorporació de la dona al mercat de treball. L'estudi ha estat possible gràcies al *Panel de Desigualtats a Catalunya* de la Fundació Jaume Bofill, on podem trobar excepcionalment una mesura subjectiva (i no imputada) de la variable dependent: el salari de reserva.

1 Introducció

«Quins són els ingressos mensuals nets (a jornada completa) per sota dels quals no està disposat/da a treballar?»

La resposta a aquesta pregunta constitueix el que s'ha anomenat *salari de reserva*, és a dir, el salari que fa indiferent un individu entre estar desocupat i acceptar una oferta de treball (Blanchard, 2004).[1]

Blanchard i Katz (1999) consideren que el salari de reserva depèn de dos factors: el salari previ, i la productivitat en ocupacions o actius alternatius. Prenent aquest model com a referència, aquest estudi provarà d'explicar la distribució del salari de reserva entre les dones catalanes desocupades. Complementaré el model de Blanchard i Katz desenvolupant els mecanismes subjacents al salari previ (experiència i acumulació de capital humà) i productivitat en diferents mercats (és a dir, economia domèstica i informal). Tanmateix, atorgaré èmfasi especial a la relació entre la variable dependent i el *temps*. Argumentaré que al llarg de la vida les dones transcorren per diferents etapes en les quals, independentment d'altres activitats productives i del nivell de reciprocitat dins la parella, les obligacions domèstiques creixen objectivament: durant la maternitat i l'atenció d'adults dependents. Conseqüentment, haurem d'esperar salaris de reserva més elevats associats a aquestes etapes.

1. Agraeixo a la Fundació Jaume Bofill haver-me permès fer ús de la seva base de dades, i especialment a Àngels Llorens i Laia Pineda la seva amable orientació. També vull agrair al professor Gøsta Esping-Andersen els seus comentaris, així com els de Carlos González, Maria José Hierro i Gonzalo Rivero, de l'Institut Juan March de Madrid. La responsabilitat del text recau sobre l'autor.

Consideraré dos grups de dones adultes en edat laboral, compreses entre els divuit i seixanta-quatre anys: D'una banda, dones involuntàriament a l'atur, és a dir, aquelles que estarien disposades a percebre un salari fins i tot inferior del de les dones ocupades però a les quals no els arriba cap oferta laboral (Shapiro i Stiglitz, 1984:433). D'una altra banda, dones inactives o dedicades al treball domèstic a temps complet però que responen a la pregunta del salari de reserva. Dins d'aquest segon grup, diferenciaré entre dones amb i sense experiència laboral. El criteri de classificació entre els tres grups –aturades, inactives amb experiència i inactives sense experiència laboral– serà merament subjectiu. És a dir, seran les pròpies entrevistades les que s'autoubiquin dins d'aquestes categories. Les entrevistades seran concebudes dins del seu entorn familiar, partint de la base que l'estructura de la unitat familiar serà un factor determinant en la seva decisió d'incorporar-se al mercat laboral i les condicions salarials en què ho facin.

La secció empírica farà ús de la base de dades del Panel de Desigualtats Socials a Catalunya (PaD) de l'Observatori de les Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill. Concretament, empraré la primera onada del Panel, conformada per dues mil llars i cinc mil individus en edat laboral, aproximadament. Els resultats estadístics seran *a priori* inferibles al conjunt de la població catalana, ja que la base de dades recull ponderacions apropiades que asseguraran la representativitat a nivell individual.[2] No obstant, l'escàs nombre de casos per a les dues submostres ens obligarà a prendre els resultats amb una mínima cautela.

Aquest exercici està ordenat de la manera següent: primer, discutiré la rellevància de la pregunta d'investigació. A continuació, presentaré la distribució de la variable depenent, seguida dels seus determinants assenyalats per la literatura especialitzada. Una vegada identificats aquests determinants, especificarem la manera d'operacionalitzar cadascun dels components assenyalats. A l'anàlisi de resultats la seguiran les conclusions de la investigació.

2. El nivell individual d'anàlisi aconsella emprar la ponderació individual i no la de llar.

2 El salari de reserva

Des de la racionalitat instrumental de l'individu, una oferta laboral *acceptable* és qualsevol que iguali o superi el salari de reserva de la persona desocupada (Lancaster, 1979:940). Aquesta definició conté els dos elements principals que conformen la regla de decisió sobre la reincorporació al mercat laboral per part de l'individu desocupat: primer, el propi salari de reserva, el nivell del qual és establert a discreció de l'individu; i segon, les ofertes laborals rebudes en darrera instància pel desocupat, element relativament exogen al mateix. Amb l'objectiu d'explicar la freqüència de les reincorporacions al mercat laboral, Mortensen (1991) combinarà ambdós elements en una senzilla parametrització per obtenir la *tassa instantània d'abandonament de l'atur:*

$$Ø = \kappa[1 - F(b)]$$

Segons l'equació, la tassa d'abandonament de l'atur és una funció de la interacció entre la tassa instància d'ofertes laborals rebudes (κ), i la probabilitat d'acceptar una oferta laboral que superi el salari de reserva (b), és a dir, [1-F(b)].[3]

Reconeixent la rellevància dels paràmetres (κ) i (b) sobre la probabilitat del retorn a la vida laboral de l'individu, dues són les rutes per entendre millor les complexitats d'aquesta transició: d'una banda, analitzar la qualitat i freqüència de les ofertes

3. S'ha modificat la notació original dels paràmetres per simplificar la lectura.

laborals rebudes pel desocupat. O, d'una altra, estudiar els determinants del salari de reserva establert a nivell individual. Aquest estudi s'ocuparà precisament de la segona qüestió, a la qual provarem de donar resposta mitjançant l'ús de les dades recopilades per l'Observatori de les Desigualtats de la Fundació Jaume Bofill. Més concretament, l'estudi s'interessa per la configuració del salari de reserva d'un col·lectiu, les dones en edat laboral, que es caracteritza per tenir una tassa de participació laboral lleugerament baixa quan la comparem amb països homòlegs de la Unió Europea.[4] Concretament, a Catalunya el 46,46% de les dones en edat de treballar participaven del mercat laboral l'any 2001 davant del 48,9% de França, el 49,3% d'Alemanya, el 54,1% del Regne Unit o el 58,6% de Suècia.[5] Aquests resultats es repeteixen fins a cert punt a la taula 1 (pàgina següent), on figuren les estadístiques d'ocupació de les dones entrevistades al Panel de Desigualtats.

La taula 1 sobrerepresenta clarament la tassa d'activitat femenina respecte a la dada de l'Enquesta de Població Activa de l'Institut Nacional d'Estadística. En qualsevol cas, analitzada en conjunt, s'hi confirma la desigualtat estructural en la tassa d'activitat entre dones i homes al mercat laboral català, tot i el progressos fets en les tres darreres dècades. La plena convergència podria assolir-se a llarg termini si la tassa de participació femenina continua creixent ràpidament a tota Espanya, especialment entre els cohorts més joves (González-López, 2001). Tot i així, atesos els resultats de la taula 1, encara hi ha un llarg camí per recórrer abans d'assolir nivells d'activitat similars entre homes i dones.

L'estudi analitzarà els determinants del salari de reserva de dos grans grups de dones a Catalunya: les dones actives però desocupades (o simplement, aturades), i les dones inactives però que responen positivament a la pregunta del salari de reserva. La distribució d'ambdós grups a la mostra queda reflectit a la Figura 1 (pàgina 20), on consta també l'experiència laboral de les entrevistades.[6]

4. En canvi, la tassa d'activitat catalana és sis punts superior a la de la resta d'Espanya, situada al 40,43%.

5. Fonts per a la tassa d'activitat per a Catalunya: Inebase, Encuesta de Población Activa, 2001. I per a Europa, EUROSTAT, 2001.

6. Dones estudiants a temps complet, jubilades i dependents no són considerades.

Taula 1.
Activitat per gènere i edat (18-64 anys)

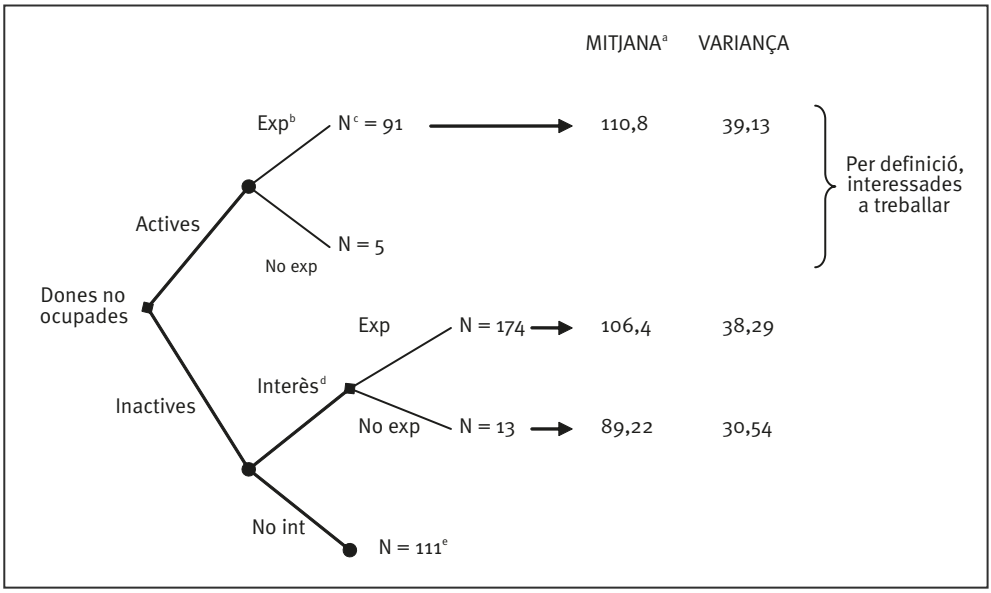
	Homes	Dones	Total
Treballador a temps complet	1.316	837	2.152
	73,47%	46,69%	60,07%
Treballador a mitja jornada	55	208	263
	3,04%	11,63%	7,34 %
Treballador intermitent	50	95	145
	2,79%	5,30%	4,05%
Desocupat cercant primera feina	6	5	12
	0,35%	0,30%	0,33%
Desocupat	98	105	203
	5,47%	5,87%	5,67%
Mestressa de casa	6	336	341
	0,32%	18,72%	9,52%
Retirat	90	34	123
	5,00%	1,89%	3,45%
Estudiant	84	85	169
	4,67%	4,74%	4,71%
Incapacitat per treballar	41	36	77
	2,29%	2,04%	2,16%
Rendista	0	2	2
	0,00%	0,11%	0,06%
Altres situacions	46	49	95
	2,59%	2,71%	2,65%
Total	1.791	1.792	3.583
	100%	100%	100%

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera Onada, 2001-2002.

La branca superior captura les dones *actives* però desocupades.[7] La submostra de dones desocupades que busquen el seu primer treball ha hagut de ser elimi-

7. La mostra incloïa un cas anòmal en la variable dependent per a aquest col·lectiu, situat per sobre d'1,5 vegades el rang interquartílic. Aquest cas pot esbiaixar els coeficients dels models, i per aquesta raó ha estat eliminat de la mostra final.

Figura 1.
Mostres i distribució de la variable dependent: salari de reserva



[a] La variable dependent està mesurada en pessetes.
[b] *Exp* indica "tenir experiència laboral".
[c] Les N han estat calculades aplicant ponderacions (vegeu l'apartat de Dades per detalls).
[d] Interès a treballar equival a contestar afirmativament la pregunta: "Li agradaria tenir una feina remunerada?"
[e] Entre les quals, 86 tenen experiència laboral i 25 no.
Font: Elaboració pròpia.

nada per manca de casos suficients per realitzar anàlisis estadístiques. La branca inferior captura les dones inactives, però les subdivideix segons la voluntat de treballar: en la branca superior consten aquelles dones inactives que tot i catalogar-se com a tals estarien disposades a treballar remuneradament i, com a conseqüència, responen positivament a la pregunta del salari de reserva.[8] La

8. Les raons per treballar entre les dones inactives són heterogènies, però no seran estudiades per requerir una anàlisi que va més enllà de l'objecte d'aquest estudi: el 45,64% argumenta raons

branca inferior recull el col·lectiu d'inactives que no tenen voluntat de treballar i, per tant, no responen a la pregunta del salari de reserva. Dins del primer grup d'inactives, poques són les que no tenen cap tipus d'experiència laboral. A primera vista, podem apreciar una reducció significativa del salari de reserva entre aquests dos subgrups. La diferència s'estreny quan comparem el valor mitjà del salari de reserva de les inactives amb experiència laboral i les actives però desocupades (o aturades). De fet, el test de comparació de mitjanes no es permet refusar la hipòtesi nul·la o, dit d'una altra manera, el salari de reserva representatiu a cada col·lectiu no sembla diferir entre grups, tot i que, *a priori*, unes han estat fora del mercat laboral durant més temps que les altres.[9] En qualsevol cas, serà interessant comprovar de nou l'efecte de l'experiència laboral en l'anàlisi multivariada.

Una de les virtuts d'aquest estudi és la de treballar amb una variable dependent observada, és a dir, construïda amb valors subjectius i no imputats. Aquesta circumstància és poc freqüent a la literatura especialitzada. En el treball seminal de Keifer i Neumann (1979), per exemple, els investigadors han d'imputar la variable dependent a partir de les característiques individuals de l'aturat. Tal tècnica, no obstant, augmentaria el risc de sobrerepresentar el valor d'algunes de les variables explicatives en cas que aquestes estiguessin relacionades indirectament amb la dependent mitjançant les variables d'imputació. Afortunadament, l'exhaustivitat del Panel de Desigualtats ens permet esquivar aquest risc de bon inici. La pregunta següent és, no obstant, fins a quin punt la informació transmesa en aquestes respostes és fiable. És a dir, quan les entrevistades responen a la pregunta, tenen presents tots els factors que poden afectar el seu salari de reserva? A *Do People Mean What They Say?,* Bertrand i Mullainathan (2001) estudien la veracitat i exactitud en aquest tipus de preguntes. Concretament, investiguen si l'efecte de desitjabilitat social (i dissonància cognitiva) interfereix en la resposta

econòmiques; el 7,51%, per avorriment; el 12,19%, perquè les responsabilitats familiars han canviat; el 16,31%, perquè els agrada treballar [remuneradament]; el 2,91%, perquè volen exercir una professió que estan aprenent en l'actualitat; el 4,61%, perquè creuen que la gent ha de treballar; el 5,69% perquè volen assolir independència econòmica, i el 5,14%, per altres raons (N=220).

9. El Panel de Desigualtats ens permet saber quant de temps una determinada dona ha estat a l'atur, però no inclou una pregunta sobre la magnitud del període d'inactivitat, ni tampoc si l'estat previ a la inactivitat ha estat l'ocupació o l'atur.

final que ofereixen a l'enquestador. Bertrand i Mullainathan aporten evidències en favor de la capacitat dels enquestats de respondre a la pregunta del salari de reserva com si estiguessin tenint present tot el seu context individual i familiar. Tanmateix, identifiquen una forta relació entre el salari de reserva i aquell que els mateixos individus reben en el futur, resultat que apunta en favor de la versemblança d'aquestes respostes. Ara bé, també trobaran que els canvis en el salari de reserva no prediuen amb exactitud el canvis en el salari futur (2001:71). En conjunt, aquests resultats ens obliguen a ser prudents en la interpretació dels valors de la variable dependent, però no per aquest motiu ens desanimen a dur a terme un projecte d'aquestes característiques. De fet, les successives onades del Panel de Desigualtats ens situaran en posició de comprovar empíricament si les aspiracions salarials de les dones no ocupades es materialitzen una vegada accepten una oferta laboral. Aquesta anàlisi romandrà oberta per a futures investigacions.

Per finalitzar aquesta secció, consideraré una darrera font potencial d'error: l'autoselecció en les respostes. En altres paraules, existeix el risc que només un col·lectiu particular de dones inactives responguin a la pregunta del salari de reserva: aquelles amb una major probabilitat d'incorporar-se al mercat laboral. Aquesta probabilitat podria estar determinada per diversos factors, i requeriria d'un model particular de selecció, com ara el model de Heckman. Aquí, no obstant, ens centrarem en un dels principals factors que, aparentment, podria retenir les dones fora del mercat laboral: la maternitat.

Taula 2.

Un problema d'autoselecció?

	Interès a treballar			
Fills	No	Sí	Total	Mestressa de casa a temps complet
0	42	127	169	0,25
1	7	36	43	0,16
2	5	20	25	0,20
3	2	1	3	0,67

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera Onada, 2001-2002.

La taula 2 presenta la predisposició a treballar remuneradament entre dones inactives per nombre de fills. Tot i que el nombre de casos és baix, no sembla existir relació entre el nombre de fills i la predisposició a treballar remuneradament entre aquest col·lectiu particular de dones. Les responsabilitats familiars derivades de la maternitat no semblen, en definitiva, influenciar la decisió d'incorporar-se al mercat laboral.

3 Determinants del salari de reserva

Aquesta secció identifica els determinants del salari de reserva assenyalats per la literatura. La segona part de la secció especifica detalladament cadascun dels elements que composen l'equació ampliada del salari de reserva de Blanchard i Katz (1999).

Identificació de components

La revisió de la literatura relativa als determinants del salari de reserva i a la participació femenina al mercat laboral es poden estructurar en tres grans blocs o components. El primer està lligat directament a la qualificació i experiència laboral de l'individu (Blanchard i Katz, 1999). El segon pren en consideració l'impacte de les responsabilitats domèstiques així com l'economia familiar sobre la decisió d'incorporar-se al mercat laboral (Rønsen i Sundström, 1997). El tercer, basat en el treball de Hakim (1996, 2000), apuntaria a les preferències envers el treball remunerat com un element explicatiu del salari de reserva.

A *Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence,* Blanchard i Katz (1999) defensen que el salari de reserva depèn exclusivament de dos factors: (y_t), la productivitat en la producció de tasques domèstiques i en el sector informal (economies negres o grises); i (w_{t-1}), el salari previ a la situació d'atur

actual.[10] Conjuntament, l'equació del salari de reserva (b) proposada per aquests autors pren la forma següent:

$$b_t = \alpha + \lambda \cdot (w_{t-1} - p_{t-1}) + (1 - \lambda) \cdot y_t$$

On α és una constant (que més tard definirem), i λ és la ponderació dels dos components del salari de reserva. Restant el pes de la inflació (p_{t-1}) al salari previ (w_{t-1}) assoliríem el salari previ real.[11] En conjunt, el model de Blanchard i Katz emfatitza el pes de la qualificació de l'individu sobre el salari de reserva, així com la seva productivitat en diferents mercats. Els models economètrics, en definitiva, s'hauran de controlar pel capital humà acumulat, mitjançant l'educació reglada o anys d'experiència laboral, i la participació en economies submergides.

Rønsen i Sundström (1997), des d'una òptica més sociològica, emfatitzen les responsabilitats domèstiques i l'estructura familiar com a factors explicatius del salari de reserva. La família és considerada per aquests autors com una organització que distribueix racionalment els seus recursos per optimitzar la utilitat de la llar. Les decisions sobre la participació laboral dels seus membres depèn en darrera instància de la funció d'utilitat familiar.[12] Un element central en aquesta funció d'utilitat familiar és la provisió de benestar, activitat especialment rellevant dins dels règims de benestar continentals, caracteritzats pels baixos nivells de desfamiliarització (Esping-Andersen, 2000). En absència de serveis públics o preus de mercat competitius, la forta dependència dels individus en els serveis de benestar produïts en el si de la família pot provocar que la incorporació al mercat laboral de la dona redueixi significativament les capacitats de producció de benestar familiar.[13] Aquest dilema obligarà les dones desocupades a exigir

10. Blanchard i Katz consideraran addicionalment la utilitat de l'oci. Aquesta variable, no obstant, no és observable i no serà considerada a l'anàlisi.

11. Blanchard i Katz apliquen una transformació logarítmica tant al salari de reserva com al salari previ, ja que assumeixen que ambdues variables es distribueixen de forma log-normal. Tal com es pot apreciar als gràfics de l'annex, el salari de reserva a la nostra mostra es distribueix normalment al voltant de la mitjana. Així, no serà necessària cap transformació.

12. Vegeu Killingsworth i Heckman (1991) per una revisió exhaustiva d'aquest tipus de models.

13. El mateix argument s'aplica als homes, tot i que la realitat quotidiana indica que el pes de les

salaris de reserva que cobreixin com a mínim els costos d'oportunitat derivats de la seva incorporació al mercat laboral. Conseqüentment, podem esperar una forta relació entre les responsabilitats familiars i el salari de reserva. El treball de Rønsen i Sundström (1997), en definitiva, ens obliga a concebre la dona dins l'estructura familiar per tal d'entendre la seva decisió d'incorporar-se al mercat laboral. Per tal de capturar la influència de l'entorn familiar, les característiques de la llar seran adscrites a cada dona de la mostra.

Rønsen i Sundström (1997) defensen també la necessitat d'incloure a l'equació del salari de reserva les preferències de cada individu envers l'activitat remunerada, la qual cosa constitueix el tercer component del salari de reserva. El treball d'aquests autors ens duu directament al de Hakim (1996 i 2000), centrat a demostrar l'existència d'heterogeneïtat en la distribució de preferències en el col·lectiu femení envers el treball remunerat. Concretament, segons aquesta autora, les dones es distingirien en les seves *elasticitats* o valors relatius entre la utilitat *d'una hora treballada enfront d'una hora de producció domèstica*. En conseqüència, les dones no estarien totes igual de disposades a intercanviar la producció domèstica pel mercat laboral, circumstància que, si es demostra certa, podria incidir en darrera instància sobre el salari de reserva. L'estudi multivariat ens permetrà calibrar l'exactitud d'aquest argument.

A més dels components objectius de l'equació del salari de reserva, haurem de controlar el model economètric per les fonts d'aprenentatge sobre la distribució salarial en el mercat de treball. És d'esperar que la qualitat i la freqüència de les ofertes salarials influenciïn directament les *expectatives racionals* dels aturats en el moment d'establir el seu salari de reserva (Mortensen, 1991). Així, podem esperar que el fet de cercar feina, l'ús de serveis de col·locació, o les vegades que s'ha estat anteriorment a l'atur, contribueixin a calibrar amb major exactitud el salari de reserva òptim per a cada entrevistada.[14] Paral·lelament, podríem esperar també un efecte *indirecte* de l'estructura del mercat laboral sobre la dependent. La regulació del

responsabilitats familiars continua caient de manera molt desproporcionada sobre la dona.

14. Simultàniament, l'oferta salarial està afectada per la distribució del salari de reserva, com ha demostrat Sattinger (1991). En el present exercici, no obstant, assumiren l'oferta com exògena.

mercat i la compressió laboral determinen els costos de serveis que estan cridats a determinar en darrera instància el salari de reserva: els serveis *socials* o l'escola bressol, a títol il·lustratiu. Als Estats Units, on els mercats estan força desregulats, el cost de les escoles bressol representa un 6% del salari de la llar representativa (Esping-Andersen, 2000:81); per contra, a Espanya, on els mercats estan regulats i l'estructura salarial és més compacta, el preu d'aquest tipus de serveis és més elevat: aproximadament 306 euros mensuals a la ciutat de Barcelona (Bernardi, 2005:36). Tenint present que el salari anual mitjà de la llar a Catalunya l'any 2000 era de 21.417 euros,[15] i assumint l'error de comparar dades de Barcelona amb les del conjunt del país, els costos de l'escola bressol representaven aproximadament el 17,4% dels ingressos mensuals de la llar, 11 punts més que als dels Estats Units.[16] Sense entrar a valorar en cap moment la idoneïtat d'un sistema o altre, el cert és que l'estructura del mercat laboral i la compressió salarial és un factor potencialment influent sobre el salari de reserva. I, de fet, és segurament el principal determinant de l'intercepte dels models economètrics de la cinquena secció i de l'equació (2) de Blanchard i Katz (el paràmetre α). Ara bé, atesa la mostra de què disposem, aquest tipus de factor contextual no variarà entre entrevistades. En altres paraules, quedarà controlat per defecte. Qualsevol anàlisi comparada, no obstant, haurà d'ajustar els models per aquesta font d'heterogeneïtat.

Operacionalització de components

Componet I: Darrer salari (ampliat) - $(w_{t-1} - p_{t-1})$

El salari està relacionat positivament amb la productivitat del treballador. Per tant, podem esperar que els treballadors no ocupats ajustin el seu salari de reserva

15. Font: INE-base: Panel de Hogares de la Unión Europea, 2000.

16. El finançament de l'escola bressol a Espanya és eminentment privat (Iglesias de Ussel i Meil Landwerlin, 2001:189). La participació és inferior al 2% en els dos primers anys del nadó, mentre que la gran majoria (el 84%, exactament) de nens entre tres i cinc anys sí que està inscrita en els cursos de pre-escolar (*ibid.*). Des de 1999, l'ajut públic consisteix en una reducció de la base fiscal de tres-cents euros sobre l'IRPF, independentment de l'assistència de l'infant a l'escola bressol (Iglesias de Ussel i Meil Landwerlin, 2001: 203).

a la seva productivitat potencial dins el mercat laboral. Com més gran sigui el seu potencial, més elevat hem d'esperar que sigui el salari de reserva. Podem aproximar la productivitat d'un individu de dues maneres: *retrospectivament*, és a dir, atenent al seu últim salari o a la qualificació necessària en la darrera ocupació ostentada. O *prospectivament*, atenent al seu capital humà, aproximable mitjançant l'educació reglada assolida per l'individu.

a. Educació reglada

Becker (1964) estudia la relació entre el capital humà (l'educació, principalment) i el salari d'un individu. Al respecte, va proposar la següent equació de salari *net* d'un individu a l'edat t, (E_t):

$$E_T = X_t + \sum_{j=1}^{n} r_{t-j} f_{t-j} C_{t-j} - C_t$$

El vector (X_t) recull la part del salari que no depèn de la inversió en capital humà per part de l'individu.[17] El sumatori recull el rendiment (r_{t-j}) de les (k_{t-j}) inversions en capital humà, menys el cost de la seva inversió en el moment t, (C_t). Finalment, el paràmetre (f_{t-j}) recull la tassa de descompte de les inversions en capital humà (atès que l'esperança de vida no es prolonga indefinidament). Si el plantejament de Becker és correcte, podem esperar que les dones amb un major grau d'educació reglada augmentin el seu salari de reserva fins a fer-lo consistent amb la seva inversió prèvia en capital humà, *ceteris paribus*. De no fer-ho, estarien malbaratant les inversions en capital humà fetes amb anterioritat. El mecanisme és relativament més sofisticat del que pot semblar a primera vista, ja que assumeix un procés de selecció subjacent a la incorporació al mercat laboral. Concretament, la hipòtesi de Becker proposa que el ventall de feines considerat per cada dona correspon al seu nivell formatiu i té associat, en conseqüència, un nivell de retribució particular. Per exemple, podem esperar que dones amb nivells alts d'educació reglada només considerin la reincorporació al mercat laboral si, i no-

17. Becker (1964:111) considerarà que la (X_t) en economies avançades és *de facto* marginal i pot ser eliminada de l'equació sense alterar el resultat. Aquí serem menys optimistes i mantindrem les altres variables de control.

més si, reben una oferta laboral per ocupar un lloc de treball que correspongui a la seva qualificació, i que, per definició, ofereixi majors retribucions. En suma, el capital humà, en tant que també configura objectius diferents, influencia la distribució del salari de reserva també de manera indirecta.

El capital humà necessita ser exercitat i actualitzat. Períodes prolongats a l'atur impedeixen al treballador exercitar les seves habilitats (especialment si no participen en un programa de requalificació de treballadors). En general, però, mentre més llarg és l'interval a l'atur, més aguda és la depreciació del capital humà acumulat (Mincer i Ofek, 1980; Calhoun i Espenshade, 1988; Snower, 1995:128). Mincer i Ofek (1980) han comprovat que la depreciació afecta tant el capital humà general com l'específic.[18] Aquesta és creixent i pren forma logística. Així, la depreciació resulta lleu a l'inici del període a l'atur, augmenta ràpidament durant els mesos posteriors, per tornar a estabilitzar-se a llarg termini, quan la depreciació marginal es ja mínima.[19]

Mincer i Ofek consideren que la depreciació és un fenomen intrínsecament d'*oferta*: és a dir, són els treballadors amb nivell educatiu més baix (i per tant, salarial) els que interrompen les seves carreres laborals amb major freqüència i durant períodes de temps més extensos. En última instància, atès el seu capital humà, aquests individus presenten el cost d'oportunitat menor quan són a l'atur. Alternativament, els individus més qualificats són els que més tenen a perdre a l'atur, i per aquest motiu són menys susceptibles d'abandonar la feina voluntàriament (Mincer i Ofek, 1980, i González-López, 2001 pel cas espanyol). Ara bé, quin és el comportament de les dones qualificades quan són a l'atur i volen reincorporar-se al mercat laboral? Segons la teoria del capital humà de Becker, podríem esperar d'elles un salari de reserva alt. No obstant, si atenem al cost d'oportunitat que se'ls presenta, també podríem esperar que les dones més qualificades estiguessin

18. Alternativament, podem fer servir la dicotomia de Carneiro, Cunha i Heckman (2003:5) entre habilitats cognitives i no cognitives: les darreres comprenen motivació, disciplina i preferència pels usos del temps. Totes aquestes habilitats no cognitives són fàcilment depreciables en el temps.
19. Això no vol dir que tot el capital humà és depreciable: els autors assumeixen que hi ha habilitats intrínseques a l'ésser humà que no són depreciables en el temps, com la bona memòria, per exemple.

disposades a acceptar ofertes laborals amb menor retribució que la darrera per tal d'evitar la depreciació de la seva qualificació. Per poder testar empíricament si l'aversió a la depreciació augmenta amb la qualificació, consideraré una interacció entre el temps transcorregut a l'atur i l'educació reglada de la dona. Si la hipòtesi és encertada, haurem d'esperar un coeficient negatiu en la interacció. De la mateixa manera, els models hauran de ser ajustats per la voluntarietat en la caiguda a l'atur. Si la interrupció de la trajectòria estava programada, haurem d'esperar un perfil més moderat del salari de reserva, reflectint en darrera instància una menor inversió de capital humà en períodes anteriors a la caiguda a l'atur o inactivitat (Mincer i Ofek, 1980).

Segons Breen, Hannan i O'Leary (1995), la hipòtesi del capital humà podria tenir també un component de *demanda*: Així, l'empresari podria percebre la durada a l'atur o inactivitat dels candidats com un indicador del seu nivell de depreciació del capital humà.[20] Si els desocupats actuen racionalment, hauran de descomptar del seu salari de reserva les expectatives que generaran a l'empresari, i reduir conseqüentment el seu salari de reserva en el temps.[21] Desafortunadament, la base de dades no contempla el període d'inactivitat de les dones inactives. Així, només podré testar aquesta hipòtesi per les dones actives però a l'atur, per les quals la depreciació de capital humà hauria de ser mínima.

b. Darrer salari i qualificació requerida a la darrera feina

L'experiència acumulada en el món laboral resulta una manera indirecta de valorar el potencial productiu d'un desocupat. És d'esperar que el treball inculqui o potenciï certes habilitats al treballador, com el *know how* o la responsabilitat, entre d'altres. Els empresaris acostumen a interessar-se en treballadors experimentats, entre altres

20. Les desocupades i inactives podrien exercitar les seves capacitats a l'economia informal: no obstant, aquests serien difícilment creïbles des de la perspectiva de l'empresari.

21. Estudis emmarcats en la teoria de jocs demostren que en condicions d'informació incompleta pot ser beneficial per al candidat al lloc de treball no sobredimensionar les seves capacitats. Per tant, demanar el salari de reserva més alt podria no ser sempre beneficiós per al desocupat. Forges (1990) per a una revisió de la literatura.

coses, perquè d'aquesta manera s'estalvien part dels costos de formació i iniciació. Les dones sense experiència laboral, sota condicions de racionalitat estricta, haurien d'avançar les preferències i el estratègies de l'empresari i conseqüentment, ser menys exigents amb les pretensions salarials. Aquesta és la raó principal per separar les treballadores amb i sense experiència laboral prèvia.

Blanchard i Katz (1999:70) suggereixen dos mecanismes causals per relacionar el *darrer salari* amb el de reserva. El primer està lligat a la prestació de l'atur, la qual està fortament lligada a l'experiència laboral de l'individu. Com més elevat hagi estat el salari mitjà anterior, més alt hem d'esperar que sigui el salari de reserva del desocupat. El segon mecanisme és eminentment psicològic i redunda sobre les aspiracions dels treballadors sobre el tipus de feina i el salari que volen assolir. Aquestes, segons els autors, estan estrictament relacionades amb el darrer salari, sent aquest, en conseqüència, la principal referència a l'hora d'establir el llindar del salari de reserva.

Card (1990) ha comprovat empíricament i satisfactòria la relació estàtica entre el darrer salari i el de reserva, mentre que Kasper (1967) ha estudiat la relació *dinàmica* entre ambdues magnituds. Segons Kasper, el salari de reserva serà superior al darrer salari a l'inici del període d'atur, però a mesura que passin els mesos la relació s'invertirà en tant que la utilitat del temps lliure disminueix, la posició financera de la llar es veu deteriorada i el cost d'oportunitat de trobar una feina inadequada disminueix.[22] Per aquesta raó, el model prediu que els desocupats poden acceptar a llarg termini salaris netament inferiors als de la darrera ocupació, predicció plausible atesa la realitat quotidiana.

Sembla existir una clara relació teòrica entre el salari de reserva i el de la darrera ocupació. La relació, a més a més, sembla estar condicionada pel temps trans-

22. Al començament de la cerca de feina, el cost d'oportunitat de trobar una feina que perjudiqui els beneficis acumulats (en termes d'experiència o pensions) o depreciï el capital humà és alt. A mesura que passen els mesos, el cost d'oportunitat d'acceptar una oferta inadequada es redueix, ja que els mateixos beneficis acumulats són limitats i el capital humà es deprecia. Per aquesta raó, el cost d'oportunitat i la durada a l'atur estan, a nivell teòric, inversament relacionats.

corregut a l'atur o inactivitat. Per aquesta raó, els models economètrics inclouran una interacció entre el temps a l'atur i el salari del darrer treball. Si la hipòtesi traçada en aquest apartat és encertada, el coeficient associat a aquesta variable haurà d'esdevenir negatiu. El Panel no inclou el temps transcorregut en la inactivitat, per la qual cosa l'anàlisi es circumscriurà a les treballadores desocupades.

Component II: Productivitat en activitats alternatives i altres béns – (y_t)

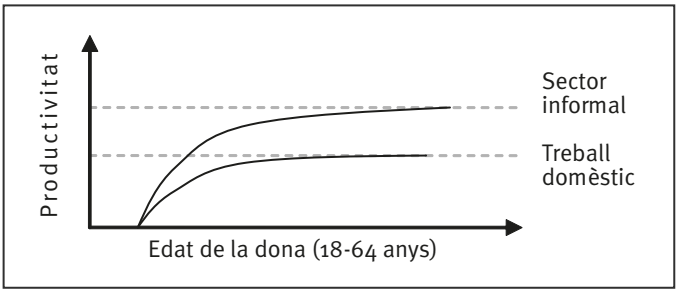
a. Economia submergida i treball domèstic

Podem esperar que les dones desocupades (a l'atur o inactives) comparin el salaris que poden assolir en el mercat laboral amb el que estan rebent en l'economia informal abans de decidir reincorporar-se al primer. D'aquesta manera, les dones estarien analitzant la productivitat relativa entre ambdues esferes. La mateixa regla de decisió s'aplicaria a la disjuntiva entre el treball remunerat enfront del treball *domèstic*, entès aquest com la neteja de la llar, la preparació d'àpats, rentadores, reparacions, jardineria i compres, però *no* la cura o atenció d'infants o adults dependents (Hakim, 1996:48). Blanchard i Katz (1999) consideren que la productivitat en el treball domèstic i l'economia informal augmenten de manera paral·lela a la del mercat formal. Per contra, jo assumiré que la productivitat en aquests sectors s'enfronta a un límit superior. D'una banda, el treball domèstic a temps complert acostuma a ser ineficient (Hakim, 1996:48). La raó és senzilla: manquen incentius suficients per *optimitzar* l'ús del temps. I en el cas hipotètic de disposar d'un sistema d'incentius similar al del mercat laboral, des de Baumol (1967) sabem que els increments en productivitat d'aquestes feines manuals i intensives en temps, on el treball és la fi en si mateix, són difícils d'assolir.[23]

23. Tot i els guanys marginals en productivitat, si assumim que el capital humà competitiu en el mercat laboral es deprecia en el temps si no s'exercita, algunes dones (i homes) podrien resultar més productives dins de l'àmbit domèstic que al mercat laboral a llarg termini (Mincer i Ofek, 1980:21). Les tasses relatives de productivitat en aquest cas recomanarien romandre al sector domèstic tot i que aquest no fos el pla inicial. No obstant, la raó última d'aquesta decisió no seria tant el guany

D'altra banda, l'economia informal no proveeix de cursos de requalificació o de millora de les capacitats dels treballadors. Conseqüentment, no podem esperar increments de productivitat per aquesta via en aquest sector. Només certs avenços tecnològics poden millorar la productivitat en aquest sector: per exemple, l'adopció de noves màquines de cosir en les economies submergides del tèxtil. És molt probable, però, que aquests avenços tecnològics siguin anecdòtics, atesa la mida de les empreses que s'estableixen en el sector informal (Hakim 1996).[24] En resum, la discussió anterior ens porta a pensar que la producció domèstica i el sector informal produeix rendiments creixents però una tassa decreixent, tal i com queda il·lustrat a la figura 2 a continuació.

Figura 2.
Rendiments decreixents de la productivitat en dos sectors



Font: Elaboració pròpia.

La posició relativa de les corbes és arbitrària. El que és rellevant és que en ambdós sectors, l'experiència addicional mesurada en unitats de temps produeix increments decreixents en la productivitat del treballador. Amb els anys, la productivitat marginal en aquests sectors pot arribar a desaparèixer, circumstància que quedaria reflectida en la magnitud de la constant de la funció del salari de

en productivitat en les tasques domèstiques com la depreciació de les habilitats *competitives* en el mercat laboral.

24. L'empresa petita és la que més dificultats té per engegar projectes d'innovació i desenvolupament, ja que s'enfronta a constrenyiments de finançament i una major aversió al risc.

reserva. Per tal de capturar aquest efecte, l'anàlisi empírica considerarà una variable fictícia que identificarà si la dona *inactiva* treballa al sector informal.[25] La categoria de referència, per tant, capturarà el valor del treball domèstic, que pot ser assumit com a homogeni per a totes les dones de la mostra.

b. Serveis de cura

Seguint Hakim (1996), podem separar la producció domèstica en dos components: un, el *treball domèstic* (definit a l'apartat anterior), és constant en el temps; l'altre, l'*atenció a familiars*, es subdivideix entre el vessant *reproductiu* (que comença tot just després del naixement dels fills) i la *cura d'adults dependents*. Ambdues responsabilitats, a diferència del *treball domèstic*, són variables al llarg de la vida. Davant la necessitat de cobrir els serveis d'*atenció familiar*, la unitat familiar pot recórrer a dues opcions: fer-ho per compte propi o contractar aquests serveis en el mercat privat.

Totes les tasques de producció domèstica són intensives en temps i tenen un cost d'oportunitat variable: el temps que se'ls dedica és temps que no es pot invertir en el mercat laboral, programes de requalificació i oci. Això no obstant, el preu de mercat exacte d'aquest temps és difícil de mesurar a causa de la flexibilitat del productor domèstic en l'ús del temps: "El treball domèstic és dut a terme en nivells diferents d'intensitat, eficiència i productivitat, i es pot combinar amb moments d'oci i altres interrupcions" (Hakim, 1996:47). Ja que no podem mesurar la productivitat en els serveis producció domèstica, farem servir una mesura alternativa, però més general: la mera demanda d'aquest tipus de serveis a nivell de llar. I com que el servei de *treball domèstic* és comú entre llars, només considerarem l'impacte de la cura d'infants i adults dependents sobre el salari de reserva. Hem d'esperar que ambdues circumstàncies incrementin significativament el salari de reserva de la dona, ja que el salari haurà de cobrir parcialment o totalment el cost dels serveis privats d'atenció d'adults i infants.

25. La informació sobre treballs informals és només accessible per a dones inactives.

Les responsabilitats reproductives i de cura d'adults dependents poden resultar activitats de dedicació exclusiva, forçant a algunes dones (o homes) a escollir entre la vida laboral i la domèstica, encara que només sigui de forma temporal.[26] Si decideixen optar per la vida laboral, és probable que la unitat familiar hagi de recórrer a serveis d'atenció privats (si la parella treballa) o recórrer a un familiar proper. En termes generals, però, la necessitat de contractar serveis d'atenció d'infants i adults impulsarà el salari de reserva cap amunt, exigint ofertes salarials suficientment elevades com per fer el retorn al món laboral una decisió racional: és a dir, el nou salari haurà de permetre sufragar els costos dels serveis de cura que s'hagin de contractar en el sector privat. Aquests costos, d'altra banda, podran variar si el nivell d'atenció es redueix en el temps. Concretament, els serveis de cura d'infants resultaran menys intensius en temps a mesura que el fill creix. Concretament, el treball *reproductiu* pot resultar una feina de dedicació a temps complert entre els primers quatre i sis anys de vida del nen, o al voltant dels deu anys en presència de dos fills (Hakim, 1996: 51). La demanda d'aquests serveis assolirà un màxim després del naixement, i es reduirà progressivament amb l'edat del fill (Rønsen i Sundström, 1997:160; Calhoun i Espenshade, 1988).[27]

La cura d'adults dependents (cònjuge, pares o familiars polítics) pot esdevenir una activitat molt diferent de la dels fills. Hakim (1996:52) es refereix a aquesta activitat en els termes següents:

> "El descens del treball de cura de criatures és reemplaçat en certa mesura per la cura de familiars grans, que potencialment pren més temps i representa una càrrega més gran. En la majoria de casos la cura que té una mare de les criatures es basa en l'amor incondicional i l'afecte, com a mínim una

26. Per suposat, el mateix dilema és aplicable als homes, però aquí només estem considerant dones desocupades.

27. Alternativament, podríem esperar que el salari de reserva decaigués significativament tot just després del naixement del fill a causa d'un augment de la demanda (inelàstica) de béns de mercat per a criatures (*baby goods*). Rønsen and Sundström (1997) afirmen, però, que el component temporal contraresta i supera aquest descens pressionant a l'alça el salari de reserva després del naixement.

part del temps. La cura de persones grans es basa en l'amor i l'obligació. La dependència de les criatures no dura gaire, però la gent que té cura de persones grans no pot esperar un futur brillant. De les persones grans només es pot esperar que empitjorin, es tornin menys raonables i siguin més dependents, i ningú no sap quan acabarà de tenir-ne cura. Comparada amb la cura de criatures, la cura de persones grans és una càrrega més pesada i menys agraïda."

El nivell de prestacions socials d'atenció a adults a Espanya és encara precari.[28] Per aquesta raó, són normalment els fills qui es fan càrrec d'aquestes tasques. Aquesta circumstància és especialment aguda entre les famílies de rendes baixes, per a les quals els serveis d'atenció a adults representa una proporció més elevada de la renda familiar. I en particular, les dones desocupades majors de cinquanta anys són les persones que acostumen a assumir aquestes responsabilitats a Espanya (Iglesias de Ussel i Meil Landwerlin, 2001:160). Es pot tenir cura d'adults de manera directa, indirecta i externament. És a dir, acollint l'adult a casa; mantenint contacte diari amb ell i ajudant-lo a realitzar activitats concretes (visites mèdiques, compres, etc.); o allotjant-lo en una institució especialitzada d'atenció a adults dependents. Tot i que els costos d'aquestes tres opcions poden variar, tots ells poden ser parcialment o total contrarestats amb els ingressos que pugui aportar el propi adult dependent a la renda familiar (per exemple, mitjançant la pensió de jubilació o viduïtat). Per aquesta raó, *a priori*, hauríem d'esperar que l'impacte final de la cura d'adults dependents sobre el salari de reserva fos inferior que el d'infants.

Per tal de capturar el pes *empíric* i relatiu dels dos serveis de cura sobre el salari de reserva, haurem d'incloure'ls simultàniament en una mateixa regressió multivariada. Alternativament, però, també durem a terme una especificació polinòmica basada en l'edat de la dona (figura 3, p. 42). En aquest model, l'edat aproximarà les diferents etapes de la vida d'una dona en edat de treballar, en el

28. L'any 2001, quan es va fer l'enquesta, existia ajuda pública per a la cura d'adults: concretament, deduccions fiscals a l'IRPF i transferències directes (Iglesias de Ussel i Meil Landwerlin, 2001:161-2).

curs de la qual variarà la demanda o necessitat de cobrir tipus de responsabilitats que estem considerant: cura d'infants i/o adults dependents.[29]

L'edat mitjana d'emancipació a Catalunya és de 29,8 anys. I les dones catalanes són mares als 30,94 anys, només un any més tard (DEP Consultoria Estratègica i Carme Trilla, 2003). Tenen, de mitjana, 1,281 fills.[30] Així, una història de vida *estilitzada* seguiria el curs següent: una vegada la dona s'emancipa del domicili patern, ella (i la seva parella) passa a ser la responsable principal de la *producció domèstica*. Durant aquesta primera etapa, però, la producció domèstica consisteix únicament en *treball domèstic*, que pot dur-se a terme en diferents nivells d'intensitat. Més endavant, quan la dona passa a ser mare, les responsabilitats *reproductives* se sumen a les primeres. El temps d'oci es redueix significativament en aquest període, i es reparteix bàsicament entre la vida professional i la cura dels infants. Després del primer naixement, al voltant dels trenta-un anys, la demanda de serveis de cura s'incrementa significativament, i continuarà en aquest nivell fins que el darrer fill tingui edat d'anar a l'escola obligatòria, al voltant de deu anys després del primer naixement. Durant tot aquest període, el salari de reserva de les dones desocupades haurà de ser elevat. Passats els quaranta anys, la cura d'infants ha deixat enrere la fase més intensiva en temps, alliberant la dona desocupada d'una quantitat significativa d'hores.[31] La tendència a la baixa del salari de reserva és moderada, ja que de moment les responsabilitats reproductives no han finalitzat del tot. En aquest període, la probabilitat que apareguin responsabilitats noves, la cura d'adults dependents, incrementa gradualment. Aquestes obligacions són mínimes inicialment, però, tal i com argumenta Hakim, tendeixen a augmentar. L'efecte corresponent sobre el salari de reserva haurà de créixer de manera paral·lela. Aquest procés pot trigar, certament, molts anys. Ara

29. Aquest model s'aplica a qualsevol llar on la dona s'encarregui d'un 1% o més de la *producció domèstica*. Només a les llars on els homes s'ocupin del 100% d'aquestes activitats el salari de reserva no resultarà afectat per la presència d'un fill o un adult dependent.

30. INE-base, indicadors demogràfics bàsics.

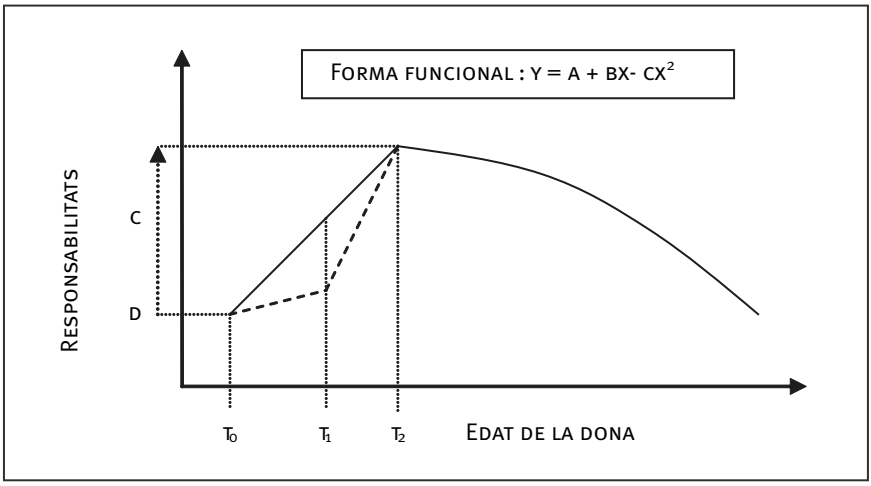
31. De nou, qualsevol d'aquests arguments seria aplicable als homes, però aquests no constitueixen els subjectes d'anàlisi d'aquest estudi. De la mateixa manera, aquest model no implica que la vida professional i la familiar siguin incompatibles, sinó que prova de captar la relació del salari de reserva d'individus desocupats al llarg de les diferents etapes de la vida.

bé, cal tenir present que a meitat de la dècada dels noranta, el 90% de la cura d'adults dependents a Espanya era proveïda per les pròpies famílies (Ditch *et al.* 1996), estadística que aporta base empírica al plantejament proposat.

Els adults dependents poden contribuir a l'economia familiar. Això alleugerirà la pressió a l'alça de la cura d'adults sobre el salari de reserva. Aquesta tendència es reduirà també per la progressiva emancipació dels fills, ja en edat adulta. Per ambdues raons, podem esperar que el salari de reserva passats els quaranta anys d'edat experimenti un pausat però nítid descens en el temps. Tot plegat, la relació entre l'edat i el salari de reserva en el curs complert de la vida de la dona en edat laboral podrà ajustar-se amb polinomi de segon grau, on l'edat s'especifiqui simultàniament de manera lineal i quadràtica. Concretament, el coeficient del primer paràmetre (*edat*) haurà de ser positiu, indicant la relació positiva entre l'edat i la variable dependent mentre la dona és jove; i el coeficient del segon paràmetre ($edat^2$) haurà de ser negatiu i proper a zero, mostrant la suau atenuació del salari de reserva en la segona meitat de la vida laboral de la dona. A llarg termini, quan els adults dependents ja no hi són, la demanda de *producció domèstica* torna als valors mínims inicials (aquells comuns a qualsevol llar). En aquest moment, si la dona encara està en edat laboral, el salari de reserva hauria de ser mínim, mantenint la resta constant.

En resum, segons la hipòtesi de treball, hauríem d'esperar una relació polinòmica entre el salari de reserva i l'edat. Concretament, el salari de reserva és baix quan la dona és jove (aproximadament el valor de la constant en el model economètric), creix amb l'edat i s'accentua després del primer naixement. Una vegada el darrer fill assoleix l'edat d'escolarització obligatòria, la demanda de producció domèstica i especialment la de cura d'infants se suavitza, rebaixant el salari de reserva. Aquesta tendència és menys accentuada que la inicial perquè sorgeixen noves obligacions, la cura d'adults dependents, tot i que aquesta es *a priori* menys intensiva en capital. Per tal d'ajustar amb claredat l'impacte dels serveis de cura d'infants i adults dependents, els models economètrics inclouran, entre altres, les variables següents: el nombre de fills, i les hores destinades al servei de cura d'infants i d'adults dependents.

Figura 3.
Una relació estilitzada entre el salari de reserva i els serveis d'atenció familiar al llarg de la vida



T_0: Emancipació del domicili patern
T_1: Naixement del primer fill
T_2: Escolarització obligatòria del darrer fill
D: Treball domèstic
C: Atenció als fills
Font: Elaboració pròpia.

El model no assumeix la incompatibilitat entre la vida laboral i la producció domèstica i de cura. Els dos períodes de demanda inelàstica de serveis de cura afegeixen dificultat a la conciliació d'ambdues activitats (la *doble càrrega,* González López, 2001:151), però no la impossibiliten. En canvi, sí que resulta evident que el model passa per alt elements particulars a cada projecte de vida. A més a més, no captura la diferència en producció domèstica abans i després del primer naixement (indicada amb una línia discontínua a la figura 3), sinó que capturarà el pendent mitjà entre les dues etapes, limitant així part del poder predictiu del model. Tot i les imperfeccions d'aquest i de qualsevol altre model, el seu objectiu continua sent el d'aproximar l'evolució mitjana del salari de reserva al llarg de les

diferents etapes de l'etapa adulta. L'anàlisi multivariada ens permetrà comprovar la seva versemblança.

És innegable que aquesta *història de vida* és idiosincràtica a la realitat catalana i espanyola, les quals formen part del *règim de benestar continental*, on els riscos dels membres de la unitat familiar són assumits majoritàriament per la pròpia família, i no per les administracions públiques o el mercat privat (Esping-Andersen, 2000). El model de la figura 3, per tant, presentaria problemes en cas d'aplicar-se a un règim diferent. De fet, Kiefer i Neumann (1979) apliquen un model quadràtic entre el salari de reserva i l'edat de l'individu per estimar l'impacte de l'un sobre l'altre. No obstant, ells projecten una relació oposada a la relació entre ambdues variables, segons la qual hauríem d'esperar un salari de reserva molt elevat en els primers anys de la vida laboral, arribant a un mínim al voltant dels vint-i-sis anys, i seguit d'una relació positiva durant la resta de la vida laboral. La diferència entre les dues hipòtesis radica, a més a més d'en el marc institucional (Espanya enfront dels Estats Units), en els col·lectius i les seves qualificacions. Així, mentre Kiefer i Neumann treballen amb una mostra molt específica, homes a l'atur dins el *Trade Adjustment Assistance Program* dels Estats Units, amb una qualificació específica i comuna, aquí es considera un col·lectiu més heterogeni en qüestió de qualificacions, i femení, en el qual la maternitat pot provocar *de facto* efectes diferents als homes. De nou, l'anàlisi estadística ens permetrà calibrar l'adequació del model.

c. Productivitat dels ingressos no laborals: prestacions socials i altres actius

Malauradament, no disposem d'una mida directa de les rendes de capital, ni de l'import total de les prestacions socials per a aquelles dones que les reben. Per això crearem tres mesures que aproximaran aquestes magnituds.

La informació relativa a les *prestacions socials* varia entre les dones a l'atur i les que es declaren inactives. Per a les primeres, he creat dues variable fictícies que mesuren el temps que queda abans que s'esgoti la prestació social: menys

de sis mesos, i més de sis mesos.[32] Meyer (1990) comprova com la probabilitat d'abandonar la situació d'atur augmenta molt significativament en el període immediatament anterior a la finalització de la prestació d'atur. En conseqüència, podem esperar que l'evolució del salari de reserva segueixi la mateixa tendència: a mesura que s'apropa la fi de la prestació per atur, disminueix la probabilitat de refusar ofertes laborals, així com la magnitud *de facto* del salari de reserva (Siebert, 1997:50-1). Per a les dones que es declaren inactives, la base de dades només ens permet saber si reben algun tipus de prestació social, no el tipus ni la quantia. La variable fictícia per a aquest col·lectiu, per tant, només identifica aquelles dones amb prestacions socials *compatibles* amb tornar a treballar remuneradament. En cas que la dona rebi una prestació d'incapacitació, serà exclosa de la mostra.

Per tal de mesurar les *rendes de capital*, els models controlaran la posició financera de la llar, i més concretament el seu nivell d'endeutament, mesurat a partir del nombre de crèdits acumulats.[33] Danforth (1979) va demostrar empíricament com el salari de reserva i la riquesa de l'aturat estan positivament correlacionats. Això no obstant, el temps suavitza aquesta relació. Concretament, Mortensen (1991:1.126) defensa que la relació negativa entre el salari de reserva i el temps està fonamentada en la *restricció pressupostària*. Els estalvis i la capacitat d'endeutament de l'aturat estan limitats, i una vegada assoleixen el màxim, les opcions es redueixen: en aquest moment, els individus es veuen obligats a acceptar qualsevol oferta laboral que compensi la utilitat de l'oci: el salari mínim interprofessional a Espanya. Per tal de testar aquesta hipòtesi, les anàlisis economètriques inclouran una interacció entre el temps a l'atur i la situació financera de l'individu. Si la hipòtesi es correcta, haurem d'esperar un coeficient negatiu associat al terme interactiu.

Finalment, consideraré els *ingressos de la parella* com un altre actiu no laboral. La productivitat d'aquest actiu es pot mesurar de dues maneres: atenent la seva

32. La categoria base és "no tenir cap prestació social per atur". D'aquesta manera, el model és identificable.

33. Inicialment vaig treballar amb el volum d'estalvis. No obstant, el nivell d'endeutament aporta més graus de llibertat.

educació reglada o bé el seu salari, en cas que estigui ocupat.[34] Introduir la primera mesura dins del model estadístic és una estratègia arriscada: l'educació dins la parella està fortament correlacionada, tant per a les aturades (coef. Pearson = .62), com per a les inactives (coef. Pearson = .57). L'*homogàmia educativa* augmenta el risc de multicolinearitat en els models economètrics, circumstància que afecta els errors estàndards dels coeficients i, per tant, la capacitat d'inferir-los a la població. Per aquesta raó, els models que incloguin aquesta variable hauran de ser interpretats amb cautela. Amb relació al salari de la parella, podem esperar que com més gran sigui la retribució, menys incentius tindrà la dona per treballar remuneradament, *ceteris paribus*. A vegades, no obstant, els fills i filles també contribueixen a l'economia familiar amb el seu salari (situació comuna atesa l'avançada edat d'emancipació dels joves a Catalunya). Per aquesta raó, consideraré alternativament una mesura d'*ingressos totals de la llar*. Prenent en consideració els ingressos de la parella i dels fills, estem assumint que la dona planifica el seu retorn al mercat laboral amb relació a l'*economia familiar*. Com millor sigui la posició financera neta de la llar, menys incentivats estaran els membres a l'atur per incorporar-se al mercat laboral, mantenint tota la resta constant.

Component III: Actituds envers el treball remunerat

> "Actualment, l'èmfasi en la recerca sobre el treball de les dones i la qüestió de gènere s'enfoca en la descripció del rol femení en aquest àmbit, i en els límits circumstancials del seu comportament –en què s'espera que facin i en què se'ls prohibeix que facin, però mai en què volen fer. Una contribució important de la teoria de la preferència és restablir aquesta tercera dimensió, la de les preferències personals de les dones en relació amb formes de vida i treball alternatives." (Hakim, 2000:14)

34. La mostra contempla només una parella homosexual, i ambdues persones treballaven. La resta de parelles són heterosexuals. Per aquest motiu, quan parlo de la parella ho faig en masculí.

L'argument provocatiu de Hakim emfatitza la rellevància de les preferències de les dones en relació amb la seva participació en el mercat laboral. Segons aquesta autora, atenent les preferències individuals podem identificar tres tipus *ideals* de dones: les dones centrades en el treball (*work-centered*), que es concentren exclusivament en el treball i opten per no tenir descendència (aquest col·lectiu seria minoritari); les dones *adaptatives*, la gran majoria, que combinen o alternen el treball amb la família; i, per últim, les dones centrades en la família *(home-centered*), actualment en desaparició, i que estarien sent substituïdes per una versió més moderna, segons la qual les dones sí que considerarien treballar remuneradament després del matrimoni *però només* en treballs a temps parcial o compatibles amb el rol domèstic, fent el treball remunerat contingent a les responsabilitats familiars (Hakim, 1996:135).

Per tal de testar la hipòtesi de Hakim, els models economètrics hauran d'ajustar-se d'acord amb les preferències de les dones envers el treball remunerat. No obstant, aquestes no són observables. Alternativament, seguiré la proposta de Røsen i Sundström (1997) i les aproximaré mitjançant el nivell de religiositat i l'estatus de la convivència en parella. Aquesta darrera variable prova de capturar l'efecte de les actituds i preferències de la parella sobre la incorporació de la dona al mercat laboral. Sense negar l'existència d'un problema d'endogeneïtat (les dones escullen la parella), el cert és que la selecció podria haver-se fet en condicions d'informació incompleta (incertesa sobre el *tipus* o preferències de l'altra persona). Per tant, les actituds de la parella podrien esdevenir un impediment a la incorporació de la dona al mercat laboral independentment de les actituds d'aquesta. Per controlar les preferències de la parella, i en absència d'una mesura més apropiada, treballarem amb la seva ideologia. Concretament, assumiré que les posicions més conservadores estan associades amb un model *tradicional* de família, segons el qual l'home és la font principal d'ingressos de la llar. Per tant, si la hipòtesi es correcta, el conservadorisme de la parella hauria de correlacionar positivament amb el salari de reserva de la dona.

Per últim, els models estaran influïts per la vida laboral de la mare de l'entrevistada. L'argument és directe: els fills es marquen com a objectiu mínim a assolir

el mateix *status* que el dels seus pares. A més a més, la tendència a prendre com a referència el progenitor sembla estar estructurada per sexes: les dones es fixen amb les mares, i els homes amb els pares (Bernardi, 2001; Breen i Garcia Peñalosa, 2002). Per tant, si les mares treballen o ho van fer en el passat, podem esperar que la dona de referència estigui més inclinada a incorporar-se al mercat laboral i, per tant, reduir les pretensions econòmiques o el salari de reserva.

Més enllà de les preferències envers el treball remunerat, una especificació ideal del salari de reserva hauria d'incloure les *actituds* davant del risc, i la seva variació en el temps (Blau, 1991). Això no obstant, l'aversió al risc tampoc és observable, i no podrà ser controlada en els models economètrics.

4 Dades

El Panel de Desigualtats Socials a Catalunya (PaD) esta essent dut a terme per la Fundació Jaume Bofill (Barcelona) des del 2001. Aquí farem servir la primera onada, realitzada entre 2001 i 2002, de les set que actualment estan disponibles. Cada onada està estructurada en dues matrius: una d'individual, i una altra de la llar. Per a l'anàlisi, la segona ha estat fusionada amb el primera, de tal manera que les característiques de la llar consten com a característiques circumscrites a l'entrevistada. Aquesta disposició de les dades ens permet analitzar l'impacte de les variables a nivell de llar sobre les decisions individuals d'incorporació al mercat laboral. La mostra ha estat ponderada amb un total de cinc variables per tal de fer-la representativa a nivell d'individu: gènere, edat, província, origen geogràfic i magnitud del municipi. La mostra és, per tant, representativa a nivell d'individu, i no a nivell de llar, decisió que concorda amb la pregunta d'investigació.

El lector trobarà una gran varietat de models: vint-i-vuit, concretament. Aquesta circumstància respon a dues raons: una és que els models estan repetits per ambdues mostres, aturades i inactives, en tant que les variables disponibles varien d'una a l'altra; l'altra raó és que l'objectiu de la recerca és contrastar una variable dependent observable, la gran aportació del Panel, amb un ampli ventall de factors explicatius que s'han proposat en la literatura sobre el salari de reserva. La comparació de models permetrà identificar l'impacte relatiu dels tres components del salari de reserva assenyalats. L'exposició dels mo-

dels està organitzada seguint aquests components. Els coeficients estan estimats mitjançant mínims quadrats ordinaris (MCO), i se'ls ha sotmès a un test d'heterocedasticitat. Quan el model no ha superat el test, ha estat re-estimat amb errors robustos per evitar presentar coeficients esbiaixats. El recurs dels errors robustos té un inconvenient: el paquet estadístic *Stata 9 SE* no permet computar els errors estàndard robustos mantenint la ponderació de la mostra. Davant d'aquest dilema, aquí s'ha prioritzat no esbiaixar els coeficients sobre la representativitat de la mostra. Conseqüentment, els resultats dels models estimats amb errors robustos han de ser inferits a la població amb precaució. Els models afectats per aquesta circumstància estan indicats a les taules 3a i 3b. Tots els models presentats superen la prova F satisfactòriament;[35] és a dir, són significatius en el seu conjunt molt per sota del 5% del nivell de confiança, amb l'excepció del model a3.1, a5.1, a5.2 i el i2.1, que ho són al 5.1, 8.9, 5.4, i 5,4%, respectivament. La descripció de totes les variables pot trobar-se a l'annex. A continuació, els resultats dels models economètrics.

35. Recordeu que el test F o ANOVA proveeix d'un test en què la hipòtesi nul·la assumeix que tots els coeficients són simultàniament iguals a 0. Si la nul·la no es pogués refusar, significaria que les variables considerades no produeixen simultàniament un efecte significativament diferent a 0 sobre la variable dependent. Aquest no és el nostre cas, en tant que tots els models refusen la hipòtesi nul·la.

Taula 3a.
Determinants del salari de reserva (estimació amb MCO)

		Component I				Component II a								Component II b	
		A1.1	I1.1	A2.1	I2.1	A3.1	A3.2	A3.3	A3.4	I4.1	I4.2	I4.3	I4.4	I3.1	I3.2
Edat	edat		0,25 (0,21)	-0,4 (0,42)	0,21 (0,22)	6,24** (2,57)	5,55 (3,36)	-0,38 (0,53)	-0,39 (0,54)	5,20*** (1,67)	4,16** (1,85)	0,21 (0,24)	0,07 (0,26)	0,27 (0,22)	0,24 (0,25)
	edat^2					-0,08** (0,03)	-0,07* (0,04)			-0,06*** (0,02)	-0,05** (0,02)				
Capital humà	edu	13,68** (5,25)	8,33** (3,63)	5,61 (4,70)	8,87** (3,76)		12,20*** (4,34)	9,03** (4,39)	9,04** (4,41)		7,82** (3,66)	8,72** (3,72)	9,06** (3,75)	8,55** (3,65)	17,20*** (3,45)
	baixqual		18,81*** (6,53)		18,05*** (6,82)						15,82** (6,73)	14,72** (6,50)	14,37** (6,60)	18,91*** (6,59)	19,35** (9,14)
	altqual		10,24 (7,36)		9,84 (7,54)						5,78 (7,56)	6,23 (7,20)	6,26 (7,32)	10,11 (7,40)	13,54 (9,84)
	qualificada	8,91 (8,94)													
	sortvol	-18,00* (9,58)													
	atur*edu	-0,15 (0,19)													
Experiència laboral	salari			-0,04 (0,12)											
	atur	0,48 (0,69)		-1,04** (0,43)											
	darrersal			0,01** (0,00)											
	n_aturat			3,62*** (1,30)											
	cerca			-18,55* (9,62)	-7,13 (6,52)										
	servcol			57,14*** (18,54)	-11,59 (8,95)										
	mitjajor			-8,6 (10,69)	-3,78 (7,59)										
	intermitent			3,49 (22,68)	-8,62 (10,40)										
Serveis de cura	explab									13,40* (6,99)					
	trebdom						-0,18 (0,16)	0,03 (0,18)	0,04 (0,19)		0,15 (0,13)	0,13 (0,14)	0,13 (0,14)		
	nfills						3 (4,80)				0,03 (2,87)				
	fillshores							-0,02 (0,10)	-0,02 (0,10)			0,03 (0,08)	0,02 (0,08)		
	adulthores							0,29 (0,71)	0,27 (0,72)			0,51** (0,22)	0,50** (0,22)		
	servdom							58,58*** (20,46)	58,32*** (20,60)			14,6 (14,72)	13,83 (14,70)		
	bressol								-4,17 (16,02)				-11,21 (8,61)		
Economia informal	feineta													3,73 (5,73)	
	retrifeineta														2 (3,36)
	Constant	67,08*** (22,21)	53,60*** (16,56)	106,41*** (26,13)	59,57*** (18,45)	3,27 (46,13)	-21,58 (55,68)	88,72*** (21,64)	88,94*** (21,78)	-15,95 (35,44)	-33,64 (39,13)	43,77** (21,26)	50,71** (21,60)	51,11*** (17,06)	27,63 (18,70)
	Observacions	87	192	80	191	91	89	89	89	192	190	189	189	192	187
	R-quadrat	0,164	0,07	0,329	0,078	0,065	0,158	0,192	0,193	0,052	0,094	0,125	0,133	0,072	0,147
	Robust RE	no	sí	no	sí	no	no	no	no	sí	sí	sí	sí	sí	no

Nota: Errors estàndard entre parèntesi. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
Font: Elaboració pròpia.

Taula 3b.
Determinants del salari de reserva (estimació amb MCO)

		Component II.c										Component III			
		A4.1	A4.2	A4.3	A4.4	A4.5	A4.6	I5.1	I5.2	I5.3	I5.4	A5.1	A5.2	I6.1	I6.2
Edat	edat	0,2	-0,66	-1,11	-0,66	0,27	-0,9	0,14	-0,13	0,22	0,17	-1,08*	-0,89	0,1	-0,06
		(0,44)	(0,78)	(0,99)	(0,57)	(0,43)	(0,77)	(0,22)	(0,31)	(0,31)	(0,22)	(0,57)	(1,02)	(0,24)	(0,31)
Capital humà	edu	4,43	15,38**	25,90***	9,19	3,94	16,57**	5,87	16,15***	8,29*	6,43	18,66***	25,16**	8,16**	7,55
		(5,21)	(6,75)	(7,97)	(6,51)	(5,07)	(6,61)	(3,63)	(4,13)	(4,70)	(4,19)	(6,22)	(11,37)	(4,06)	(5,45)
	baixqual							12,82*	9,92	5,43	8,92			16,01**	11,71
								(7,48)	(10,23)	(7,80)	(8,17)			(6,68)	(8,54)
	altqual							-1,21	-1,38	-1,33	-4,45			2,41	3,24
								(7,72)	(11,29)	(8,23)	(8,59)				
Prestacions socials	presat1	-2,91	-4,62	23,06	-4,71	40,45*	28,48								
		(14,83)	(16,95)	(21,85)	(16,18)	(22,47)	(22,85)								
	presat2	3,68	0,51	1,88	0,15	8,03	-0,08								
		(5,47)	(5,86)	(6,67)	(5,59)	(8,06)	(7,99)								
	presinac							1,84	5,2	0,84	0,77				
								(8,48)	(8,61)	(10,81)	(9,42)				
Economia familiar	viuenpar	4,43				3,59		2,05							
		(10,04)				(9,75)		(10,20)							
	ingllar	20,25**	26,48***		21,56**	16,24**	23,37**	4,08	2,28	5,7	4,5	11,7	17,91	15,05***	18,65***
		(8,09)	(9,56)		(9,49)	(8,00)	(9,39)	(4,39)	(3,87)	(4,74)	(4,48)	(10,30)	(14,44)	(4,33)	(6,97)
	deutes	-15,12**	-18,63**	-14,93	-19,94***	-9,22	-15,22*	15,49***	19,91***		12,67***				
		(6,76)	(7,55)	(11,71)	(7,24)	(7,22)	(8,41)	(4,20)	(5,63)		(4,65)				
	ellatur		0,46				12,04		14,03						
			(17,51)				(17,83)		(8,91)						
	ellsal			3,92						4,31**					
				(3,58)						(1,74)					
	elledu				16,34*						3,2				
					(8,58)						(4,27)				
	presat1*deutes					-68,23**	-61,32**								
						(27,13)	(29,65)								
	presat2*deutes					-6,25	1,48								
						(8,90)	(9,02)								
Preferències	cohab											33,60**	32,04	-7,75	1,58
												(12,62)	(19,38)	(9,40)	(15,55)
	maretreb											-12,64	3,79	-3,02	-5,28
												(11,78)	(19,82)	(5,51)	(7,06)
	ellideol												14,61*		0,05
													(7,29)		(3,28)
	Constant	-63,57	-115,44	43,93	-109,81	-35,8	-90,95	-54,5	-103,94**	38,16*	-40,31	-8,95	-143,88	-53,31	-71,86
		(59,29)	(75,28)	(39,62)	(71,74)	(58,52)	(73,88)	(33,39)	(40,46)	(22,67)	(36,55)	(80,87)	(144,22)	(36,75)	(61,40)
	Observacions	78	47	37	47	78	47	168	147	115	152	50	26	146	95
	R-quadrat	0,236	0,48	0,471	0,524	0,303	0,536	0,176	0,283	0,162	0,162	0,432	0,473	0,181	0,205
	Robust SE	no	no	no	no	no	no	sí	no	sí	sí	no	no	si	sí

Nota: Errors estàndard entre parèntesi. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1
Font: Elaboració pròpia.

5 Anàlisi

Component I: Educació i experiència laboral

El conjunt de models mostra que l'educació és el determinant principal del salari de reserva tant per a les dones a l'atur (els models precedits d'una *A*) com per a les inactives (els precedits d'una *I*). (Edu), com era d'esperar atenent a la literatura de capital humà, està positivament correlacionat amb el salari de reserva: quan major es l'educació reglada de la dona, més alt s'estableix el salari de reserva. Les dones més educades, no obstant, no semblen ser més contràries a la depreciació d'habilitats que les menys educades. La interacció entre el temps a l'atur i l'educació (atur*edu, al model A.1) no és significativa, tot i tenir el coeficient esperat. La *voluntarietat* en l'entrada en l'atur (sortvol) sí que sembla ajustar-se a la hipòtesi Mincer-Ofek, segons la qual els individus que programen la sortida del mercat laboral en realitat frenen amb anterioritat l'adquisició de noves habilitats (ja siguin nous coneixements sòlids o experiència laboral). Conseqüentment, són menys exigents en el seu salari de reserva a l'hora d'incorporar-se de nou al mercat laboral. En altres paraules, el salari de reserva sembla tenir un component d'oferta, circumstància que no només corrobora la hipòtesi de Mincer i Ofek sinó també els resultats de González López sobre les transicions entre l'activitat remunerada i la producció domèstica.

La durada de l'atur (atur) és significativa i negativa, resultat que s'afegeix per tant a treballs anteriors (Kasper, 1967).[36] El coeficient, no obstant, assoleix la significativitat quan controlem els models per l'historial laboral de la dona, així com pels esforços que ha realitzat recentment per incorporar-se de nou al mercat laboral. La interacció entre el temps a l'atur (mesura només disponible per al primer grup) i el darrer salari, (atur*darrersal), mostra que el patró de reducció en el temps del salari de reserva és condicional a la darrera retribució percebuda. Així, el salari de reserva es mantindrà més alt en el temps per a les dones que van tenir una major retribució econòmica en la seva darrera feina. Aquest resultat reforça el paper de l'educació, aquesta vegada aproximada mitjançant la darrera retribució, sobre el salari de reserva.

L'únic coeficient que qüestiona el paper de l'educació és el del nivell de qualificació de la darrera feina entre les dones inactives (baixqual i altqual, essent la manca de qualsevol tipus d'experiència laboral la categoria base). Concretament, les inactives amb un historial laboral de menor qualificació semblen més exigents que les d'alta qualificació a l'hora d'establir el seu salari de reserva. Aquest resultat és a més robust a la majoria d'especificacions. L'explicació pot estar, tal i com veurem en els models I5.2 a I5.4, en la situació econòmica de la llar: correlacions bivariades (aquí omeses) mostren com les dones inactives amb baixa qualificació formen part de llars amb més dificultats econòmiques que les d'elevada qualificació. El fet que les primeres tendeixen a viure en llars amb rentes menors i més deutes explicaria per què tendeixen a establir el salari de reserva més alt que les homòlogues qualificades.

Atesos els coeficients del comptador de situacions prèvies d'atur (n_atur), la cerca de treball en el darrer mes (cerca), i haver recorregut recentment a un servei de col·locació (servcol), sembla existir un procés d'aprenentatge de la distribució de salaris en el mercat laboral entre les aturades (resultat que reforça Blau, 1991). El nombre de vegades de situació d'atur anteriors sembla incrementar el salari de reserva, segurament perquè, en darrera instància, *una oportunitat*

36. Recordeu que aquesta mesura només està disponible per a les aturades.

sempre s'acaba presentant (recordi's que aquestes dones ja han abandonat la situació d'atur amb anterioritat). També podria ser que l'ansietat que pot produir l'atur sigui menor una vegada ja s'hagi viscut i, en conseqüència, aquestes dones es mostrin més reticents a baixar el salari de reserva. Contràriament, haver buscat feina en el darrer mes redueix les pretensions econòmiques de les dones desocupades. La raó podria radicar de nou en el procés d'aprenentatge de la distribució salarial derivat del propi procés de cerca. De la mateixa manera, haver-se deixat aconsellar per un professional en qüestions de col·locació sembla incrementar significativament el salari de reserva de les dones a l'atur. L'explicació podria radicar en la confiança o optimisme que aquestes persones generen en oferir aquests serveis. Per a les dones inactives, no obstant, recórrer a aquest tipus de serveis no sembla marca la diferència. Aquest resultat, no obstant, podria estar esbiaixat davant la impossibilitat de controlar els models pels temps a l'atur. Després de tot, haver recorregut a aquests serveis en el darrers cinc anys no sembla haver canviat substancialment el curs de la vida laboral d'aquestes dones, ja que continuen en la inactivitat. Alternativament podríem pensar que en els serveis de col·locació han estat avisades de la molt probable depreciació del seu capital humà i habilitats no cognitives. En qualsevol cas, hem de ser prudents a l'hora d'interpretar el signe del coeficient com a manca de significativitat. El mateix succeeix amb les dues altres variables, el nombre vegades a l'atur i la cerca de feina, que tampoc són significatives per al segon col·lectiu de dones. Aquests coeficients, no obstant, podrien haver resultat determinants si haguéssim pogut controlar el model pel temps a la inactivitat, tal i com succeeix amb les dones desocupades. Sens dubte, el temps fora del mercat de treball sembla jugar un paper central a l'hora d'entendre la tendència del salari de reserva en el temps.

Mentre que les aspiracions per un treball (intermitent) no segueixen un patró clar entre grups, el treball a mitja jornada (mitjajor) sí que sembla tenir-ne un: tant les dones inactives com les aturades que preferirien incorporar-se al mercat de treball amb un contracte de mitja jornada, són menys exigents en el salari de reserva. Ara bé, aquesta relació està lluny de ser significativa i, per tant, no la podem inferir al conjunt de la població catalana.

Component II: Demanda de serveis de cura

Un dels resultats més sorprenents d'aquest estudi és la no significativitat de cap de les variables que aproximen la demanda o necessitat de serveis de cura de fills: ni el nombre de fills (nfills), ni les hores dedicades a la cura de fills (fillshores), ni la presència d'infants de cinc o menys anys, ni la matriculació en escoles bressol (bressol) resulten estadísticament significatives. Aquest resultat contrasta marcadament amb els resultats de González López (2001), on la reincorporació de la dona després de la maternitat és dissuadida per la presència de nadons. D'una altra banda, la cura d'adults dependents, mesurada amb el nombre d'hores dedicades a aquestes tasques (adulhores), sí que resulta significativa, tot i que només entre les dones inactives, col·lectiu on es concentra aquest tipus de responsabilitat (entre les dones aturades, només hi ha quatre entrevistades a càrrec d'adults dependents). L'impacte marginal d'aquesta activitat, atès el rang de la variable, pot ser responsable d'un increment de fins a tres-cents euros en el salari de reserva de les dones inactives, *ceteris paribus,* és a dir, del 68% del salari mínim interprofessional l'any 2002.[37] La diferència entre els efectes marginals de la cura d'infants i la d'adults dependents pot estar en la programació d'ambdues responsabilitats: la maternitat és cada vegada objecte de major planificació i programació en el temps (Hotz *et al*. 1997; González López, 2001:148 per Espanya). La programació està destinada a relaxar el cost d'oportunitat dels serveis de cura, de tal manera que maximitzi el valor present de la suma descomptada dels rendiments de capital humà. En altres paraules, la programació pretén perjudicar com menys millor la carrera professional de la mare. L'efecte final de la maternitat sobre el salari de reserva podria ser per tant negligible, tal i com semblen indicar els coeficients no significatius de les taules 3a i 3b. La cura d'adults dependents, per contra, no està *a priori* programada. Pot ésser el resultat d'un ràpid procés de deteriorament físic o psíquic a causa d'una malaltia o accident. Aquesta manca de programació, sumada a la necessitat de cobrir aquest servei de manera immediata una vegada apareix, sí que sembla produir un efecte molt significatiu

37. Font: Ministeri de Treball i Immigració.

sobre el salari de reserva de les dones, i en darrera instància dificultar la (re) incorporació de la dona desocupada al mercat laboral.[38]

El caràcter substitutiu i no complementari del servei domèstic (servdom) enfront del *fes-ho-tu-mateix*, està capturat en les equacions A3.3, A3.4, I4.2 i I4.3. Com era d'esperar, només té efectes sobre les dones aturades, ja que és molt probable que necessitin imperativament ingressos per cobrir aquesta despesa. Resulta interessant comprovar que independentment d'aquest tipus de serveis, el percentatge de producció domèstica realitzat per la dona (trebdom) no resulta significatiu per cap dels grups, tot i ser elevat en els dos casos. Aquests esforços són una constant per a moltes dones a Catalunya durant la seva vida, fent el seu impacte fins i tot negligible en la determinació del salari de reserva.

Retrocedint als models A3.1, A3.2 i I4.1, I4.2 trobem les estimacions del model de responsabilitats domèstiques d'una vida *estilitzada* de la dona a Catalunya i Espanya. Segons aquest model senzill, la demanda de serveis de cura és baixa després de l'emancipació, augmenta bruscament amb la maternitat, i decreix gradualment en els serveis de cura d'adults dependents. La representació gràfica del model polinòmic quedava representada a la figura 3 (p. 42). El model seria corroborat si els coeficients estimats fossin significatius i oposats: concretament, positiu i negatiu pel terme de lineal i quadràtic, respectivament. I és precisament aquest el resultat que trobem en els models A3.3 i I4.2. Per tenir una millor intuïció de com el salari de reserva s'adapta a les diferents etapes de vida, el gràfic 1 (p. 63) representa l'ajust del model polinòmic en els dos grups d'estudi. El model economètric per a les dones a l'atur s'adapta relativament bé. El salari de reserva predit assoleix un màxim als trenta-nou anys (recordi's que l'edat mitjana de maternitat a Catalunya supera els trenta anys). No obstant, per a les dones inactives el model es comporta lleugerament pitjor del que esperàvem. El màxim salari de reserva predit s'assoleix als cinquanta-dos anys, sent la quantia d'aquest superior per a les dones amb experiència laboral (exactament, en 16.000 pessetes mensuals de l'any 2001 (uns 96 euros). Aquest resultat complementa

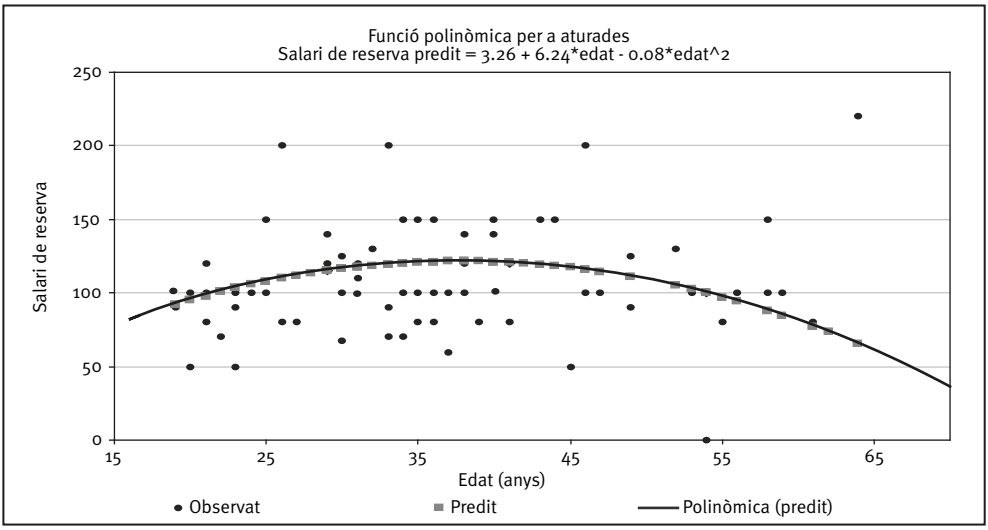
38. L'impacte hauria de repartir-se equitativament entre els adults de la llar, tot i que les dades mostren com la càrrega que suporta la dona és molt superior a la de l'home.

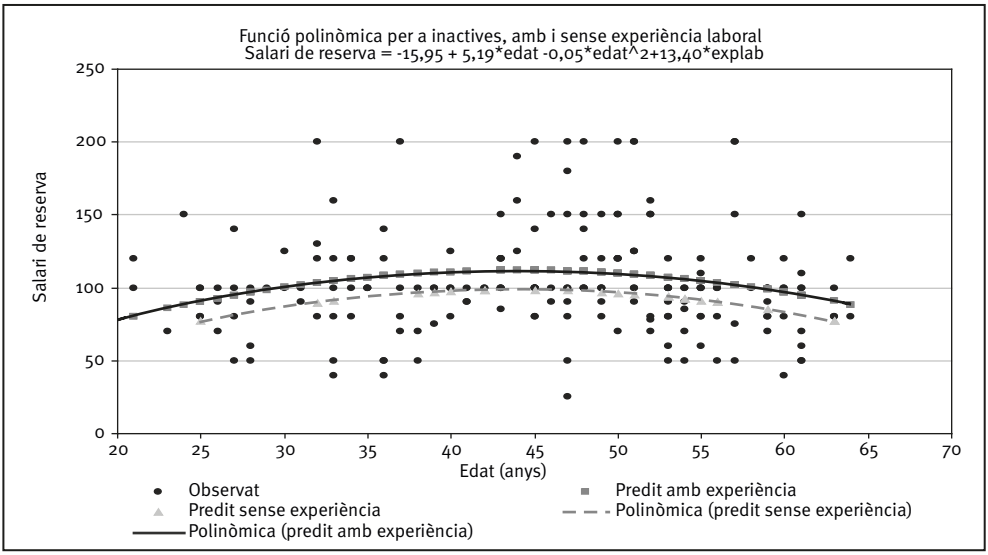
la rellevància del servei de cura d'adults dependents entre les dones inactives, en contraposició a les tasques de cura d'infants, tal i com observàvem en els models anteriors. El major efecte de la cura d'adults davant de la d'infants sobre el salari de reserva resulta acadèmicament intrigant, i s'ha d'estudiar amb més cautela i especificitat en el futur.

La segona font de productivitat en mercats alternatius ens duu a l'economia *informal*. Aquesta informació només està contemplada per a dones inactives (models I3.1 i I3.2). Cap de les dues variables, tenir un treball informal (feineta) i la seva retribució en cas afirmatiu (retrifeineta), resulta estadísticament significativa, tot i que presenten un coeficient positiu. No podem descartar que existeixi un cert biaix a la baixa a l'hora de respondre aquestes qüestions. Per tant, l'absència de significativitat d'aquestes variables podria ser enganyosa.

La tercera font d'ingressos fa referència a les prestacions socials, que semblen tenir un efecte diferent entre mostres. Entre les dones a l'atur, les prestacions socials exerceixen un efecte interactiu amb el nivell d'endeutament familiar: com més propera és la data de la finalització de la prestació social, a mesura que augmenta el deute, més baix se situa el salari de reserva. El coeficient negatiu d'aquesta interacció (presat1*deute) mostra clarament com davant d'una situació de seriosa dificultat econòmica, els individus estan disposats a acceptar treballs de remuneració baixa. El contrari succeeix quan l'esgotament de les prestacions econòmiques està previst a llarg termini. Fins i tot en situacions d'endeutament familiar, el salari de reserva no es reduirà quan la durada estimada de la prestació sigui encara extensa; de fet, així s'explica el coeficient no significatiu de l'element interactiu (presat2*deute). Aquest resultat mostra un clar component estratègic i economicista per part de la desocupada a l'hora de reincoporar-se al mercat de treball. D'altra banda, el salari de reserva de les dones inactives no sembla veure's afectat per la percepció de prestacions socials. Aquest coeficient, no obstant, podria estar reflectint la puntuació mitjana entre dos mons diferents: un, on les prestacions estan a punt de caducar, i l'altre, on estan garantides a llarg termini. Malauradament, el Panel no ens permet fer aquesta distinció per a la segona mostra.

Gràfic 1.
Salari de reserva per grups. Prediccions a partir dels models A3.1 i I4.1





Nota: Funció polinòmica per a inactives, amb i sense experiència laboral. Salari de reserva = -15,95 + 5,19*edat -0,05*edat^2+13,40*explab

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera Onada, 2001-2002.

El quart bloc de productivitat d'altres formes de riquesa ens endinsa en l'economia familiar. Viure en parella (viuenpar) no sembla ser un actiu *per se*. Ho és només quan la parella treballa i rep una contraprestació econòmica (ellsal). El fet que ell pugui estar a l'atur (ellatur) no resulta significatiu en cap dels contrastos, resultat contrari a la intuïció. El problema podria estar en la manera en què s'han codificat els aturats. Concretament, no es distingeix entre aturats i retirats, circumstàncies de diferent natura que podrien estar desdibuixant l'efecte d'aquesta variable. El salari de la parella (ellsal) és significatiu només per a les dones inactives. No obstant, el nivell educatiu de la parella (elledu) no n'és. El comportament d'ambdues variables és el contrari per a les dones a l'atur. El salari de la parella no sembla significatiu, però sí que n'és la seva educació. Aquest resultat podria reforçar la idea de les preferències de Hakim (1996 i 2000), així com del relleu generacional apuntat per l'autora. D'aquesta manera, les dones més joves escollirien a les seves parelles també seguint criteris educatius (homogàmia educativa), circumstància que accentuaria la seva major afinitat envers el treball remunerat entre els cohorts de dones més joves. Per contra, les dones inactives, d'edat més avançada, i probablement casades amb persones amb major qualificació (*male-breadwinner welfare model,* Esping Andersen, 2000), només contemplarien la incorporació al mercat laboral davant caigudes pronunciades del salari de la parella.

Component III: Preferències

L'últim bloc de variables fa referència, precisament, a les preferències de les entrevistades, tot i que estan mesurades molt indirectament. La cohabitació (cohab) suposadament crea una relació més recíproca entre la parella, particularment a Espanya, on és encara infreqüent i pot ser considerada com a una expressió d'inconformisme (Bernardi, 2001). *A priori*, esperàvem que la cohabitació anés lligada a un salari de reserva baix, reflex d'una preferència més intensa entre aquestes dones envers el treball remunerat. En canvi, el resultat és l'oposat. En particular, per a les dones a l'atur la variable de cohabitació (cohab) exerceix un efecte positiu i significatiu en el primer model, i està molt a prop de ser-ho també en el segon. La raó podria estar en el fet que les dones amb major predisposició

envers l'activitat remunerada no entenen la seva vida laboral com una activitat subordinada a la familiar, sinó paral·lela (o principal) i, per tant, exigeix una retribució prou elevada com per fer-les compatibles totes dues. De fet, aquest resultat és molt semblant al de Bernardi (2001:137) per a dones a l'atur a Itàlia. L'autor proposa un procés d'autoselecció per entendre aquest resultat: concretament, les dones desocupades que cohabiten mai es considerarien mestresses de casa. A més de l'efecte inesperat de la cohabitació, la vida laboral de la mare (maretreb) no sembla exercir l'efecte predit sobre el salari de reserva de cap de les dues mostres, resultat que corrobora tot i que parcialment les anàlisis de González Lopez (2001:165) per al conjunt d'Espanya. El model d'adopció de rols materns no sembla tenir base empírica, com a mínim en aquesta mostra. Per últim, la influència de la parella sobre la decisió d'incorporar-se a l'activitat remunerada ha estat aproximada, molt artificialment, per la seva ideologia, (ellideol). Concretament, podríem esperar que una visió més conservadora del món per part de la parella indueix a la dona a exigir un major salari de reserva per reivindicar la seva reincorporació al mercat de treball. I aquest és precisament l'efecte que trobem entre les dones a l'atur. Entre les inactives, no obstant, la ideologia de la parella no sembla tenir un efecte rellevant en el nivell del salari de reserva. L'explicació d'aquest comportament podria deure's, de nou, a un procés d'auto-selecció de la parella en una etapa anterior. Ara bé, atesos els resultats anteriors, aquest efecte seria eminentment generacional.

6 Conclusions

Aquest és un estudi exploratori sobre els determinants del salari de reserva. Per dur-lo a terme, s'han estudiat els diferents components que a nivell teòric determinen el seu valor per a cada individu. Catalunya i la resta d'Espanya presenten nivells d'inactivitat molt elevats entre el col·lectiu de dones en edat de treballar, i probablement un sector informal també molt ampli. Identificar els impediments que inhibeixen a moltes dones a participar plenament del mercat laboral no hauria de ser només objectiu acadèmic sinó també una prioritat política.

La mostra reduïda ha limitat les anàlisis estadístiques *factibles*, circumstància que ens obliga a interpretar els resultats amb cautela. Tot i així, hem identificat alguns patrons interessants. Partint del model Blanchard-Katz, hem especificat dos grans components en el salari de reserva: el salari retardat (*lagged wages*), i la productivitat d'actius alternatius. I els hem afegit un tercer component, relatiu a les preferències de les entrevistades. Atenent als models en el seu conjunt, podem traçar les conclusions següents: els salari retardat (estès amb la *cerca de feina*) sembla influir sobre el salari de reserva de les dones a l'atur, i no de les inactives. Les darreres podrien haver romàs massa temps fora del mercat laboral per concebre el seu salari de reserva en termes de la seva darrera retribució. La demanda de serveis de cura és desigual entre grups: la cura d'adults dependents, que es concentra a les llars amb dones inactives, sembla un fort impediment per a elles a l'hora de reincorporar-se al mercat laboral. Sorprenentment, la maternitat

i la cura d'infants no sembla ser impediment per a cap dels dos grups de dones, probablement perquè és una tasca molt més programada i planificada que l'anterior. L'actiu no laboral més important de la dona és el salari de la seva parella; de la mateixa manera, ambdós grups de dones estan més predisposats a reduir el salari de reserva a mesura que augmenta el nivell d'endeutament familiar, *ceteris paribus*. L'efecte és especialment pronunciat quan s'apropa el final del període amb prestacions socials. Darrere dels coeficients dels dos components del model de Blanchard i Katz, en definitiva, trobem una dona estratègica i econòmica, que avalua la necessitat de treballar en funció de l'estat de l'economia familiar. La decisió última, no obstant, dependrà també de les preferències individuals envers el treball remunerat, les quals han estat aproximades molt indirectament. L'efecte de les variables escollides s'ha centrat en les dones a l'atur. Concretament, el suport de la parella a l'hora de reincorporar-se al mercat laboral, aproximat per la ideologia de l'home, així com la cohabitació de la parella, han resultat significatives per a aquest col·lectiu. Així, a mesura que augmenta el conservadorisme de la parella, major és el salari de reserva demanat per la dona. I contràriament a la hipòtesi de treball, el salari de reserva també sembla augmentar en les situacions de cohabitació. Aquest status, per tant, sembla més una *proxy* a tenir grans (i legítimes) aspiracions (un treball a temps complert i ben remunerat) que no d'una major susceptibilitat de reduir el salari de reserva per trobar més ràpidament una feina. Per últim, l'educació sembla el predictor transversal més estable i robust a totes especificacions. L'educació impacta positivament sobre el salari de reserva, confirmant la literatura del capital humà, fonamentada sobre l'obra de Becker (1964). Sumant aquest resultat al de González López (2001:165-7), segons el qual les dones amb major nivell educatiu tenen més probabilitats de tornar al mercat laboral, podem intuir una polarització de la carrera laboral de les dones a Catalunya i Espanya: d'una banda, les més educades podrien no interrompre mai la seva carrera laboral; i en cas de fer-ho, només romandrien fora del mercat laboral per intervals curts de temps, retornant ràpidament al mercat laboral per poder aconseguir salaris relativament alts (aquells que satisfan el seu salari de reserva); D'altra banda, les dones amb menor qualificació, induïdes pel matrimoni, la maternitat o la cura d'adults dependents, abandonarien el mercat laboral amb major facilitat, i retornarien al mercat laboral de manera intermitent

en funció de l'economia familiar. La seva retribució seria conseqüentment més moderada. Aquesta tendència, reforçada per l'homogàmia educativa, podria accentuar a llarg termini la disparitat d'ingressos entre les llars catalanes.

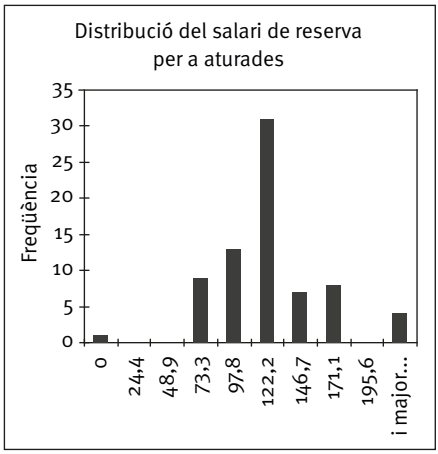
Aquest estudi ha provat de demostrar, d'altra banda, com el temps juga un paper central en la configuració del salari de reserva. No el jugaria si els desocupats tinguessin una vida infinita (és a dir, si les ofertes laborals fossin il·limitades), coneguessin la distribució de l'oferta de salaris i no tinguessin cap restricció pressupostària (Kiefer i Neumann, 1979). Ara bé, aquestes condicions són empíricament implausibles. Al món real, l'efecte del temps pot manifestar-se tant en l'edat de l'aturat com en la durada d'aquesta etapa. En qualsevol de les seves formes, entendre la interacció del temps amb els altres paràmetres que composen l'equació del salari de reserva constitueix un camí fonamental per entendre els mecanismes que vinculen la variable dependent amb les independents. El temps determina la liquidesa, les prestacions socials i en forma d'edat, també la demanda de serveis de cura. El temps, en definitiva, exigeix d'una perspectiva longitudinal a l'hora d'analitzar els determinants del salari de reserva.

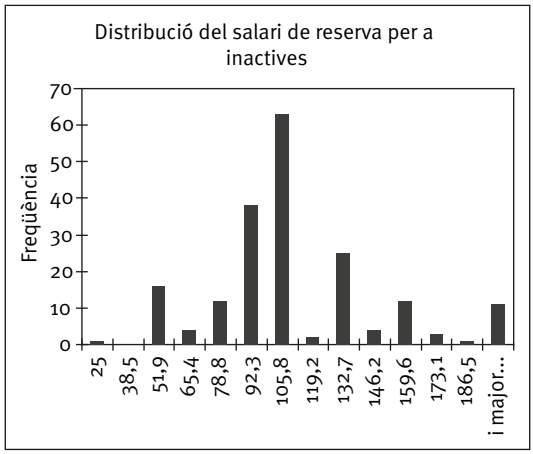
Per últim, el concepte d'*economia familiar* sembla constituir un altre punt de partida a l'hora d'analitzar el salaria mínim pel qual els individus, en aquest cas dones, estan disposades a (re)incorporar-se al mercat laboral. Les dones erigeixen i formen part d'una unitat familiar. La seva incorporació al mercat laboral està lligada a la dels altres membres de la llar, en diferents condicions de reciprocitat i igualtat, molt probablement. El fet que encara existeixi discriminació dins la pròpia parella en allò que es refereix a la participació al mercat laboral i les responsabilitats familiars, no anul·la la idea que les dones formen part d'un e*quip de producció de benestar*, on l'activitat de cada integrant afecta la totalitat dels membres. I és precisament aquesta la imatge que hem obtingut a les anàlisis: el salari i l'educació de la parella, la renda de la llar, el nivell d'endeutament i la demanda de serveis de cura de la llar determinen el nivell del salari de reserva de la dona a l'atur. En relació amb el darrer punt, les mateixes anàlisis semblen indicar que el factor que *en darrera instància* incrementa el salari de reserva no és tant la maternitat i la cura d'infants com l'atenció d'adults dependents, resultat

que es desvia de les expectatives inicials. En efecte, quan la demanda d'adults dependents apareix, ha de ser satisfeta immediatament. La manca de planificació sumada al fet que la cura d'adults dependents és molt intensiva en temps sembla augmentar molt considerablement el salari de reserva. L'ajuda pública a Espanya estava basada en el 2001 principalment en transferències de la Seguretat Social i deduccions fiscals a l'IRPF. Tot i què aquests ajuts suavitzen el cost monetari del servei, no aconsegueixen alliberar temps als altres membres famílies, temps necessari per buscar feina i poder acceptar-la. Per solucionar aquest dilema, les administracions públiques haurien de desenvolupar serveis directes per alliberar temps a les dones inactives, i incentivar-les a conservar la feina quan aquest tipus d'obligacions sorgeixin. En cas contrari, la cura del familiar més estimat pot esdevenir el major dels impediments per a la carrera professional de moltes dones a Catalunya i Espanya. A més a més, no podem oblidar mai que una precondició freqüent per a què les dones puguin incorporar-se plenament al mercat de treball és, precisament, descarregant-la des del sector públic de certes responsabilitats familiars (Orloff, 1993).

Annex

Gràfic 2a i b.
Distribució de variable dependent per grups





Nota: Unitat de mesura, pessetes (en milers).
Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera Onada, 2001-2002.

Taula 4.
Estadístics descriptius

VARIABLES INDEPENDENTS				
codi	**descripció (quan requereix)**	**tipus**		**detalls addicionals**
edat		contínua		
edat^2		contínua		
edu		5 categories	⇨	1-No sap llegir/escriure
explab	experiència laboral	dicotòmica		2-No té estudis però sap llegir/escriure
sortvol		dicotòmica		3- Primària
mitjajor	interès en una feina a a mitha jornada	dicotòmica		4- Secundària
intermitent	interès en contracte variable	dicotòmica		5- Universitat
cerca		dicotòmica		
servcol	serveis de col·locació	dicotòmica		en el darrer mes
qualificat	treballadora qualificada	dicotòmica	⇨	0: no qualificat a indústria i serveis + militars + camperol + altres treballadors en treballs no manuals + comercial; 1: qualificat a indústria i serveis + tècnic mitjà o alt (en empresa i administració) + director
atur	durada del període a l'atur	continous		
darrersal	darrer salari en darrera feina	contínua	⇨	Salari mensual. Per a les estimacions anuals he aplicat la pressió fiscal mitjana a Espanya per l'any 2000, situada al 28'7% (EUROSTAT 2003)
n_aturat	nombre total de vegades a l'atur prèvies a l'actual	contínua		
feineta	feineta en economia informal	dicotòmica		
retrifeineta	retribució en feineta	contínua		
trebdom	% treball domèstic dut a terme per l'entrevistada	5 categories		0-19;20-39; 40-59;60-79;80-100%

VARIABLES INDEPENDENTS				
codi	**descripció (quan requereix)**	**tipus**		**detalls addicionals**
nfills	nombre de fills a casa	contínua		de 0 a 4
nfillshores	hores dedicades a cura de nens	contínua		
nadulthores	hores dedicades a cura d'adults	contínua		
servdom	servei domèstic	dicotòmica		
bressol	fills de 0-5 anys a escola bressol	dicotòmica		
presinac	prestació social per a inactives	dicotòmica		
presat1	prestació social 1	dicotòmica		s'esgotarà abans de sis mesos.
presat2	prestació social 2	dicotòmica		s'esgotarà més enllà dels sis mesos
viuenpar	viure en parella	dicotòmica		
ellsal	salari de la parella	contínua	⇨	Salari mensual. Per a les estimacions anuals he aplicat la pressió fiscal mitjana a Espanya per l'any 2000 , situada al 28'7% (EUROSTAT 2003). Per a les rendes de capital, he aplicat la pressió fiscal mitjana a Espanya per l'any 2000, situada al 19,7% (2000 EUROSTAT, 2003 p.97)
ellatur	la parella a l'atur	dicotòmica		computa tans els retirats com els aturats
elledu		5 categories		
deutes	nombre de crèdits	4 categories		de 0 a 4
ingllar	ingressos de la llar	contínua		
cohab	cohabitació	dicotòmica		
maretreb	mare entrevistada treballa/ava	dicotòmica		
ellideol	ideologia de la parella	7 categories		1- extrema esquerra, 7 - extrema dreta

Font: Elaboració pròpia amb dades del PaD. Primera Onada, 2001-2002.

Bibliografia

Baumol, William J. (1967). "Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis." *The American Economic Review* 57, n. 3 (juny): 415-26.

Becker, Gary S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: The University of Chicago Press.

Becker Gary S. (1981). *A Treatise on the Family*. Cambridge Ma: Harvard University Press.

Bernardi, Fabrizio (2001). "The Employment Behaviour of Married Women in Italy." A Hans-Peter Blossfeld i Sonja Drobnic (ed.), *Careers of Couples in Contemporary Societies*, p. 121-45. Nova York: Oxford University Press.

Bernardi, Fabrizio (2005). "Public Policies and Low Fertility: Rationales for Public Intervention and a Diagnosis for the Spanish Case." *Journal of European Social Policy* 15, n. 1: 27-42.

Bertrand, Marianne i Mullainathan, Sendhil (2001). "Do People Mean What They Say? Implications for Subjective Survey Data." *The American Economic Review* 91, n. 2 (Maig): 67-72.

Blanchard, Olivier (2004). *Macroeconomía*. Madrid: Pearson. Prentice Hall.

Blanchard, Olivier (1998). "The Wage Equation. Prepared for Lecture 9, Econ 2410d." A ‹http://econwww.mit.edu/faculty/download_book.php?id=38›. Abril.

Blanchard, Olivier i Katz, Lawrence F. (1999). "Wage Dynamics: Reconciling Theory and Evidence." *The American Economic Review* 89, n. 2 (maig): 69-74.

Blau, David M. (1991). "Search for Nonwage Job Characteristics: A Test of the Reservation Wage Hypothesis." *Journal of Labor Economics* 9, n. 2 (abril): 186-205.

Bradshaw, Jonathan i Finch, Naomi (2002). "A Comparison of Child Benefit Packages in 22 Countries." *Department for Work and Pensions Research. Report No.174. Leeds, Corporate Document Services*.

Breen, Richard i García Peñalosa, Cecilia (2002). "Bayesian Learning and Gender Segregation." *Journal of Labor Economics* 20, n. 4 (octubre): 899-922.

Breen, Richard; Hannan, Damian F. i O'Leary Richard (1995). "Returns to Education: Taking Account of Employers' Perceptions and Use of Educational Credentials." *European Sociological Review* 11, n. 1 (maig): 59-73.

Calhoun, Charles A. i Espenshade, Thomas J. (1988). "Childbearing and Wives' Foregone Earnings." *Population Studies* 42, n. 1 (març): 5-37.

Card, D. (1990). "Unexpected Inflation, Real Wages, and Employment Determination in Union Contracts." *American Economic Review* 80: 669-688.

Carneiro, Pedro; Cunha, Flavio i Heckman, James J. (2003). "The Technology of Skill Formation." *The American Bar Foundation. A* ‹http://ideas.repec.org/›.

Danforth, J. O. (1979). "On the role of consumption and decreasing absolute risk aversion in the theory of job search". A S.A. Lippman i J.J. McCall (eds.), *Studies in the Economics of Search*. Nova York: North-Holland.

DEP Consultoria Estratègica i Trilla, Carme (2003). *Els joves catalans i l'habitatge 1999-2003*. Barcelona: Secretaria General de Joventut, Generalitat de Catalunya. A ‹http://www20.gencat.cat/docs/Joventut/Documents/Arxiu/aporta23.pdf›

Ditch, J., Bradshaw, J. i Eardley, T. (1996). *Developments in National Family in 1994*. York: University of York, Social Policy Research Unit.

Esping-Andersen, Gøsta (2000). *Fundamentos sociales de las economías postindustriales* (1a ed. de 1999). Barcelona: Ariel.

Forges, Francoise. (1990) "Equilibria with Communication in a Job Market Example". *The Quarterly Journal of Economics* 105, n. 2, (maig): 375-398.

González López, María José (2001). "Spouses' Employment Careers in Spain". A Hans-Peter Blossfeld i Sonja Drobnic (eds.), *Careers of Couples in Contemporary Societies*, p. 146-173. Nova York: Oxford University Press.

GPI Consultores (2005). *Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; Secretaría General de Políticas de Igualdad, Instituto de la Mujer.

Hakim, Catherine (1996). *Key Issues in Women's Work: Female Heterogeneity and the Polarisation of Women's Employment*. Londres: Athlone.

Hakim, Catherine (2000). *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century*. Nova York: Oxford University Press.

Hotz, V. Joseph; Klerman, Jacob Alex, i Willis, Robert J. (1997). "The Economics of Fertility in Developed Countries." A Mark R. Rosenzweig i Oded Stark (ed.), *Handbook of Population and Family Economics*, p. 275-347. Amsterdam: Elsevier.

Iglesias de Ussel, Julio i Meil Landwerlin, Gerardo (2001). *La política familiar en España*. Barcelona: Ariel Sociología.

Kasper, Hirschel (1967). "The Asking Price of Labor and the Duration of Unemployment". *Review of Economics and Statistics* 49, n. 2: 165-172.

Kiefer, Nicholas M. i Neumann, George R. (1979). "An Empirical Job-Search Model, with a Test of the Constant Reservation-Wage Hypothesis." *The Journal of Political Economy* 87, n. 1: 89-107.

Killingsworth, Mark R. i Heckman, James J. (1991) . "La oferta de trabajo de las mujeres: Una panorámica." A Felipe Sáez Fernández (ed.), *Manual De Economía Del Trabajo. Vol II*, p. 155-269. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Lancaster, Tony (1979). "Econometric Methods for the Duration of Unemployment." *Econometrica* 47, n. 4 (juliol): 939-956.

Meyer, Bruce D. (1990). "Unemployment Insurance and Unemployment Spells." *Econometrica* 58, n. 4 (juliol): 757-82.

Mincer, Jacob i Ofek, Haim (1980). "Interrupted Work Careers." *NBER Working Paper Series*, n. 479 (maig).

Mortensen, Dale T. (1991). "Búsqueda de empleo y análisis del mercado laboral". A Orley Ashenfelter i Richard Layard (comps.), *Manual de economía del trabajo. Vol. II*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Orloff, A. (1993) "Gender and the Social Rights of Citizenship". *American Sociological Review* 58: 303-328.

Recio Andreu, Albert i Recio Cáceres, Carolina (2005). "Les desigualtats en el mercat de treball." A *Estructura social i desigualtats a Catalunya (Vol. I)*. Barcelona: Mediterrània i Fundació Jaume Bofill, p. 257-328.

Rønsen, Marit i Sundström Marianne (1997). "The Choice Between Full-Time and Part-Time Work for Norwegian and Swedish Mothers". A Christina Jonung i Inga Persson (eds.), *Economics of the Family and Family Policies*, p. 159-177. Londres i Nova York: Routledge.

Sánchez Miret, Cristina i Llàcer Palanca, Hug (2005). "El repartiment del treball domèstic i familiar." A *Estructura Social I Desigualtats a Catalunya (Vol. I)*. Barcelona: Mediterrània i Fundació Jaume Bofill, p. 331-356.

Sánchez Miret, Cristina i Quintana Garrido, Núria i Llàcer Palanca, Hug (2005). "Els Fills: Present I Futur." A *estructura social i desigualtats a Catalunya (Vol. II)*. Barcelona: Mediterrània i Fundació Jaume Bofill, p.249-85.

Sattinger, Michael (1991). "Consistent Wage Offer and Reservation Wage Distributions." *The Quarterly Journal of Economics* 106, n. 1 (febrer): 277-88.

Shapiro, Carl i Stiglitz, Joseph E. (1984). "Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device." *The American Economic Review* 74, n. 3 (juny): 433-444.

Siebert, Horst (1997). "Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe." *The Journal of Economic Perspectives* 11, n. 3 (estiu): 37-54.

Snower, Dennis J. (1995). "Evaluating Unemployment Policies: What do the underlying theories tell us? *Oxford Review of Economic Policy* 11. n. 1 (primavera): 110-135.

Informes breus

1 **Les desigualtats educatives a Catalunya: PISA 2003**
Ferran Ferrer (dir.), Gerard Ferrer i José Luis Castel

2 **El paper crucial del professorat. Atraure, preparar i mantenir professors de qualitat**
OCDE. Polítiques d'Educació i de Formació

3 **El procés de normalització d'estrangers 2005. Balanç i perspectives**
Maria Helena Bedoya Muriel i Eduard Solé Alamarja

4 **Itineraris de formació i inserció laboral dels joves a Catalunya**
Rafael Merino i Maribel Garcia

5 **Els imams de Catalunya: rols, expectatives i propostes de formació**
Jordi Moreras

6 **Sisena hora: una oportunitat o una dificultat per avançar?**
Joaquín Garín, Isabel Sánchez i Jesús Viñas

7 **Joves i política**
Núria Valls i Andrea Borison

8 **Els sistemes educatius als països d'origen de l'alumnat immigrat**
Una aproximació
Miquel Àngel Alegre, Ricard Benito i Sheila González

9 **Els plans educatius d'entorn: debats, balanç i reptes**
Miquel Àngel Alegre i Jordi Collet

10 **Formació i professionalització del professorat de secundària a Catalunya**
Gemma Tribó

11 **La desafecció política a Catalunya. Una mirada qualitativa**
Ismael Blanco i Pau Mas

12 **Històries d'immigració: la comprensió dels patrons de rendiment escolar dels joves immigrants nouvinguts**
Carola Suárez-Orozco i Marcelo Suárez-Orozco

13 **L'educació catalana a la premsa**
Jaume Carbonell i Sebarroja i Antoni Tort i Bardolet

14 **Simbologies en l'espai públic. Els debats sobre l'ús del *hijab* a Europa**
Jordi Moreras

15 **Actituds, comportament polític i xarxes organitzatives dels immigrants a la ciutat de Barcelona**
Laura Morales i Eva Anduiza (directores), Laia Jorba, Josep San Martin i Amparo González

16 **Les responsabilitats legals en les activitats educatives realitzades més enllà del temps lectiu**
Neus Soriano, Ramon Plandiura i Eva Izquierdo

17 **El salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya**
Dídac Queralt Jiménez

El salari de reserva és la remuneració mínima per la qual una persona desocupada està disposada a reincorporar-se al mercat laboral. Aquest estudi analitza els determinants del salari de reserva de les dones desocupades a Catalunya. L'anàlisi empírica suggereix que l'atenció a adults dependents esdevé el principal obstacle per a la reincorporació de la dona al mercat laboral.