



Project no. *FP6-2004-506590*
Project acronym *WOLIWEB*
Project title *The socio-economic determinants of citizens' work life attitudes, preferences and perceptions, using data from the continuous web-based European Wage Indicator Survey*
Instrument: STREP
Thematic Priority PRIORITY 7, Research Area 3.2.2.

The Spanish wageindicator national report:

www.tusalarario.es

Deliverable: D16 National Report Spain
Report Version: Final
Date of preparation: 31.03.2007
Authors of this report: Pablo de Pedraza and Rafael Muñoz de Bustillo,
Universidad de Salamanca

SPANISH NATIONAL REPORT

Index

Introduction.-

1.- Sample characteristics.-

1.1.- Description and evolution of the Spanish Data set

1.2.- Does weighting really matter

Results obtained before implementing weights, results obtained using the Spanish EES, results obtained after implementing weights.

1.3.- Future research regarding sample characteristics

2.- Labour market analysis, web site maintenance and dissemination of the information collected

2.1.- Papers about specific labour market issues

2.1. a.- Temporary contracts, women and salaries.

Spanish title: Los trabajadores con contrato temporal y las mujeres ganan menos salario

2.1.b.- What makes people feel insecure in their work place?

2.1.c.- Women in the labour market.

Spanish title: mujer.tusalario.es

2.1.d.- The Spanish sample in 2005

Spanish title: Composición de la encuesta de tusalario por sexos edades niveles de educación, actividad y ocupación

2.2.- The functioning and estimation of the salary checker

2.2.a.- The salary checker syntax

2.3.- Publications currently under evaluation

“Job insecurity”

“Continuous internet surveys bias: Weighting the data and testing its effectiveness”

Introduction.-

The Spanish team has been making analysis of Spanish data since there were enough data available in the sample. That is since mid 2005. Analyses can be classified in the following sections.

1.- Sample characteristics.-

Assuming that a sample obtained using internet as the sampling device is not a representative sample of the population, we have examine deeply the type of bias that such a method produce. This has helped us to take decisions short and long term measures to overcome the problem. As a short term method we have weight the data. We have use the Spanish case as an example to calculate weights for the rest of the countries. We describe the bias in section **1.1.- Description and evolution of the Spanish Data set**

As short term method we have weight the data taking the Spanish Labour Force Survey (LFS) as reference. After that weights for the rest of the countries were developed. We have tested for the effectiveness of our methodology by comparing the following three results. Firstly, results that can be obtained using the wageindicator sample without implementing weights. Secondly, results that can be obtained using the Spanish Economic Structures Survey (ESS). Thirdly, those that can be obtained using the wageindicator sample after implementing weights. We report all of them in section **1.2.- Does weighting really matter**

As long term methods we have adopted few marketing measures trying to rich underrepresented groups. However, we expect to be able to increase this type of measures in the future. As happened in the Netherlands, the first country in implementing the wageindicator.org, certain kind of bias are reduced as the sample grow. For example women under-representation decreased sharply as can be appreciated in the above sections.

We have learn a lot about how to solve continuous web surveys bias using both weights and marketing and targeting measures, however, we are sure that there is a lot to learn on the topic. As a result, our future research is going to focus very much in using internet as a substitute of telephone and mail surveys and therefore in how to solve the bias. We have already developed future research projects to be implemented in Spain and in Europe. Two examples are two projects. The first one, Labour Market Web Surveys: Survey Methods, Sample, Underrepresented Groups, Bias and Statistical and Econometric Analysis. This one deals only with Spanish data but aims that conclusions obtained to be implemented in all Wageindicator.org country members. The second one entitled: Labour Market Web Surveys: Survey Methods, Sample, Underrepresented Groups, Bias and Statistical and Econometric Analysis in Europe. It has been developed in conjunction with the Polish and the Dutch team. We took the lead because we very much have focus our research on the topic as can be seen from this report and the WOLIWEB deliverable D22b “Weighting the data set”.

2.-Labour market analysis, web site maintenance and dissemination of the information collected

Specific labour market analysis have been done and updated throughout the sample period. This section is divided into two parts.

The first one deals with papers that were uploaded in the web site (tusalario.es) in order to give access to them to any visitor. Some of them were also delivered to media in order to attract new visitors, especially those that are not regular internet users. Therefore they were a tool to reduce the bias. We report here only one version of these papers. As they were delivered to different places, we introduced slight changes in order to make them more comprehensible for potential public. We report the following.

2.1. a.- Temporary contracts, women and salaries.

Spanish title: Los trabajadores con contrato temporal y las mujeres ganan menos salario

2.1.b.- What makes people feel insecure in their work place?

2.1.c.- Women in the labour market.

Spanish title: mujer.tusalario.es

2.1.d.- The Spanish sample in 2005

Spanish title: Composición de la encuesta de tusalario por sexos edades niveles de educación, actividad y ocupación

The second one deals with the salary checker and the way it was generated. The salary checker have been a tool to attract web visitors. We calculated salary regressions for occupations whose sample observations were big enough to obtain reliable results. Those regressions were use to develop a salary checker in which visitors could calculate the mean salaries for each occupation. Visitors could calculate salaries very easily, they just have to select an occupation from a list and them intro several characteristics such as years of experience, educational level, gender, position.... Therefore visitors could play and see how salaries differ among occupations and genders or how salary evolve in a certain occupation by years of experience. We have developed several versions and have included more occupations as sample grew.

2.2.- The functioning and estimation of the salary checker

2.2.a.- The salary checker syntax

1.- Sample characteristics.-

1.1.- Description and evolution of the Spanish Data set

In this section we describe the structure of the sample obtained in tusalario.es. Throughout the WOLIWEB project, in each data release, we have been using the below descriptive analyses to study the sample bias. We compare the Spanish labour force (Using the Spanish Labour Force Survey, EPA) with tusalario.es sample. The comparison is made using variables such as age, gender, sector of activity and educational levels. They are the same variables that have been used to calculate weights.

Regarding age, we can see that, in a sample obtained in a Spanish continuous web survey, proportion of people below 30 years old in the sample is lower than the respective proportions in the labour force, these age intervals are underrepresented. The same happens with age intervals above 50 years old. On the contrary, proportion of people comprehended between 30 and 50 years old are higher in the sample than in the Spanish labour force, they are overrepresented. However, as the sample goes bigger, the under representation of people between 16 and 24 is smaller. That is the difference between the EPA proportion and tusalario.es proportion of people between 16 and 19 goes from 1.64% (when there were 6000 observations) to 1.56% (when there were 9669) and 1.51% (when there were 15004). The decreasing tendency of the absolute value of the under representation of the age interval between 20 and 29 is even more pronounced and goes from 3.58% to 2.37% and 1.96% respectively. On the contrary the under representation of people above 50 years old is bigger the bigger the sample.

With respect to gender, women have been always underrepresented, however, women under-representation has decreased sharply and the differences with respect to Spanish labour force went from 7.5% to 4.05% and 2.2%. This evolution proves the effectiveness of marketing and targeting measures as we contacted the Spanish Institute for Women (Instituto de la Mujer). As can be seen in one of the following sections, testing different types of marketing and targeting measures to obtain a representative sample of the population using a continuous web survey is a matter of future research of this team.

Sector of activity bias is clear, while the service sector is overrepresented, agriculture, industry and construction are underrepresented. The shape of bias coming from sector of activities did not change.

Regarding educational levels low educated groups are underrepresented and highly educated groups are overrepresented. The proportion in the sample of certain subgroups within medium educated groups like upper secondary educated (enseñanza secundaria superior) is very similar to that of the Spanish labour force. Like sector of activity bias, educational bias does not change as the sample grows. No targeting or marketing measures were taken.

**Spanish labour force and www.tusalario.es sample composition by age.
Evolution from 6000 to 15000.**

Sample = 6000 cases

Table 1.1- 2004 and mid 2005 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

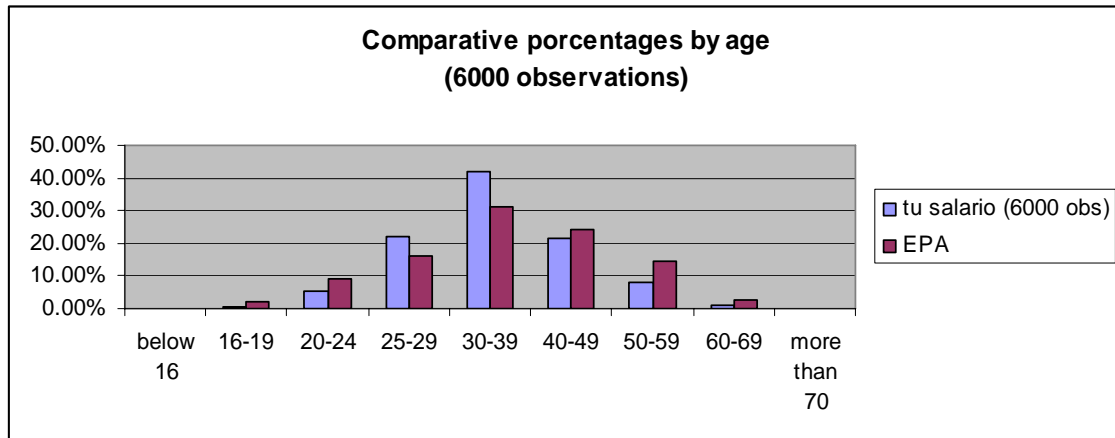


Table 1.2- 2004 and mid 2005 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

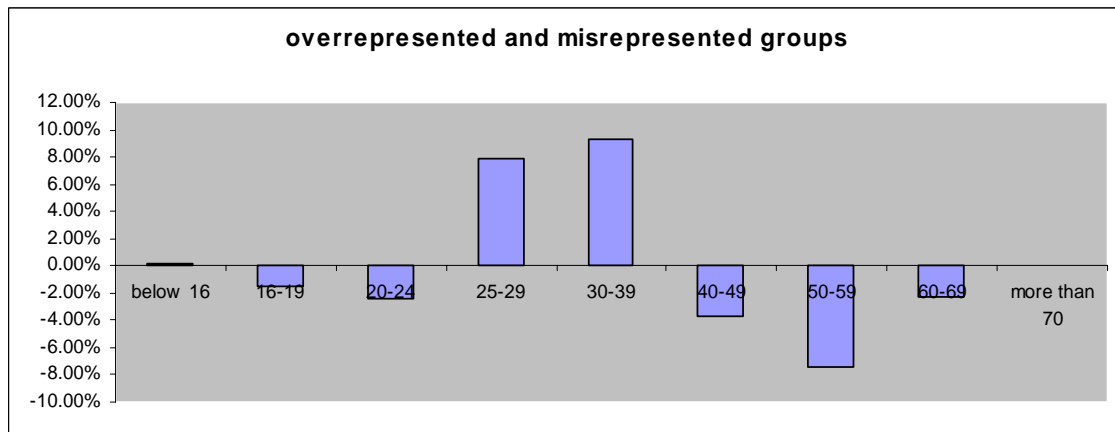


Table 1.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

sample percentages by age

	ts 6000 obs.	EPA	differences
below 16	0.08%	0.00%	0.08%
16-19	0.36%	2.00%	-1.64%
20-24	5.35%	8.93%	-3.58%
25-29	21.83%	15.98%	5.85%
30-39	42%	31.41%	10.59%
40-49	21.52%	24.32%	-2.80%
50-59	8.00%	14.36%	-6.36%
60-69	0.81%	2.95%	-2.14%
more than 70	0.05%	0.05%	0.00%
total	100.00%	100.00%	

Sample = 9669 cases

Table 2.1.- 2004 and 2005 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

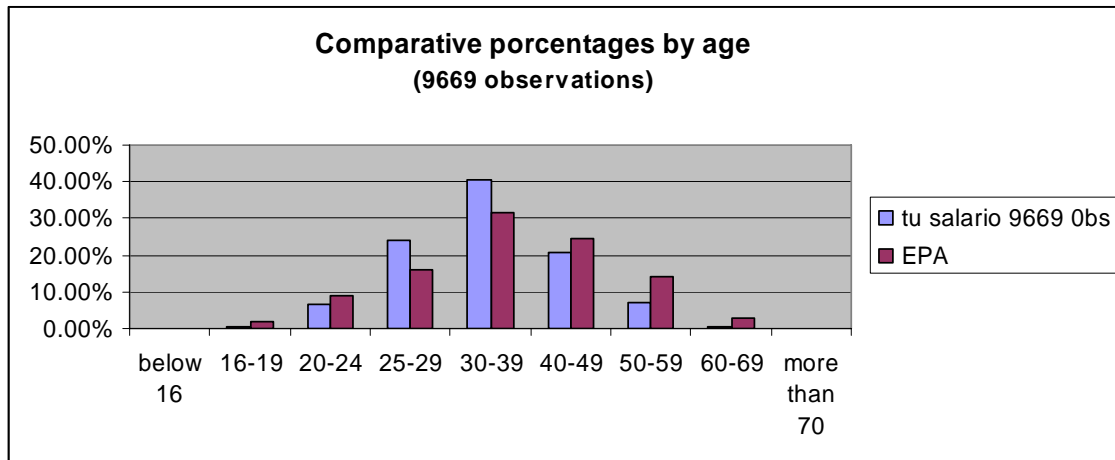


Table 2.2- 2004 and 2005 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

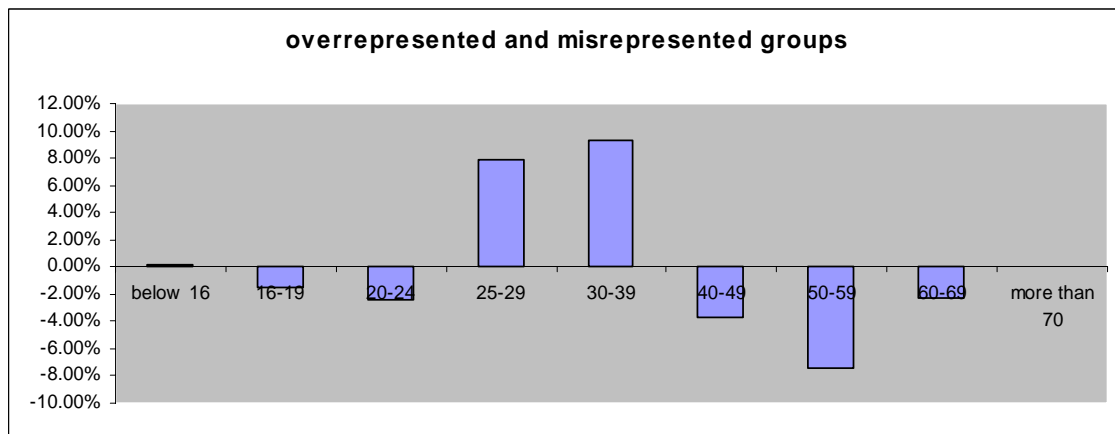


Table 2.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

sample percentages by age			
Age (survey - yybirth)	ts2004- 05	EPA	differences
below 16	0.11%	0.00%	0.11%
16-19	0.44%	2.00%	-1.56%
20-24	6.56%	8.93%	-2.37%
25-29	23.91%	15.98%	7.93%
30-39	40.76%	31.41%	9.35%
40-49	20.59%	24.32%	-3.73%
50-59	6.95%	14.36%	-7.41%
60-69	0.64%	2.95%	-2.31%
more than 70	0.03%	0.05%	-0.02%
total	100%	100.00%	

Sample = 15004 cases

Table 3.1.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

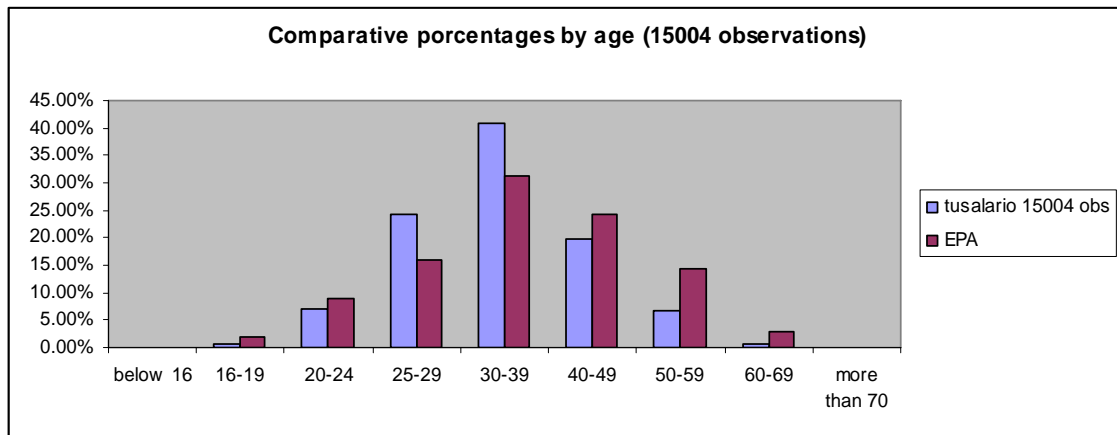


Table 3.2.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

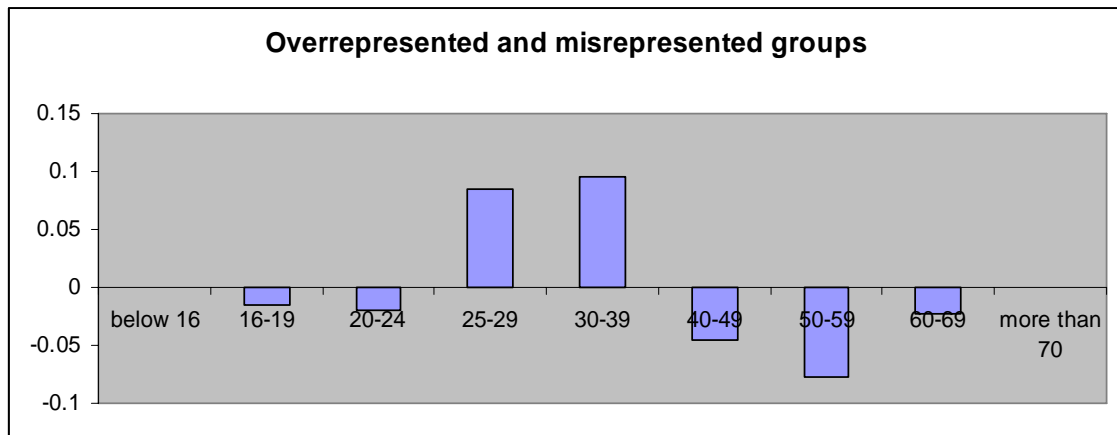


Table 3.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

sample percentages by age

Age (survey - yybirth)	ts2004-05-06	EPA	differences
below 16	0.13%	0.00%	
16-19	0.49%	2.00%	-1.51%
20-24	6.97%	8.93%	-1.96%
25-29	24.39%	15.98%	8.41%
30-39	40.88%	31.41%	9.47%
40-49	19.75%	24.32%	-4.57%
50-59	6.70%	14.36%	-7.66%
60-69	0.67%	2.95%	-2.28%
more than 70	0.03%	0.05%	-0.02%
total	100	100.00%	

**Spanish labour force and www.tusalarario.es sample composition by gender.
Evolution from 6000 to 15000.**

Sample = 6000 cases

Table 4.1- 2004 and mid 2005 www.tusalarario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

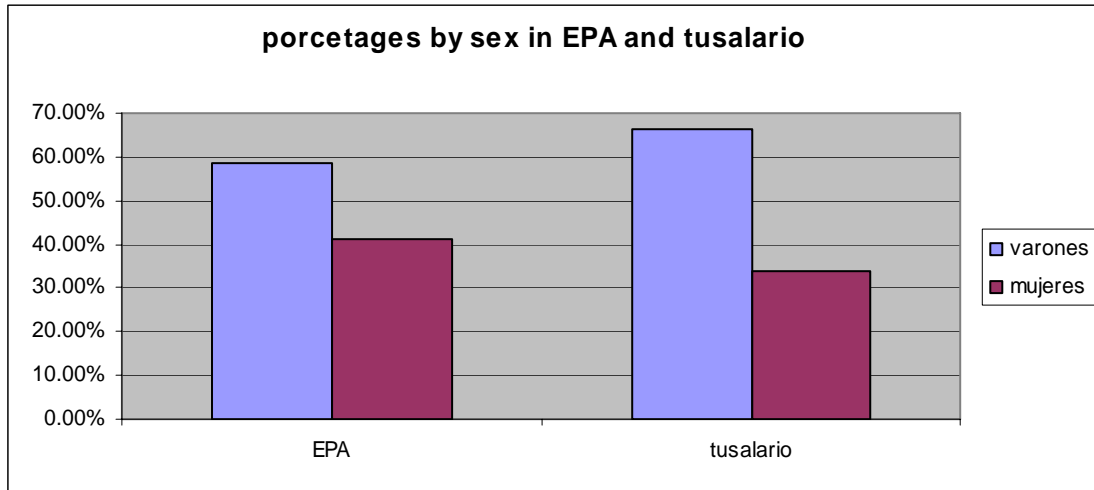


Table 4.2- 2004 and mid 2005 www.tusalarario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

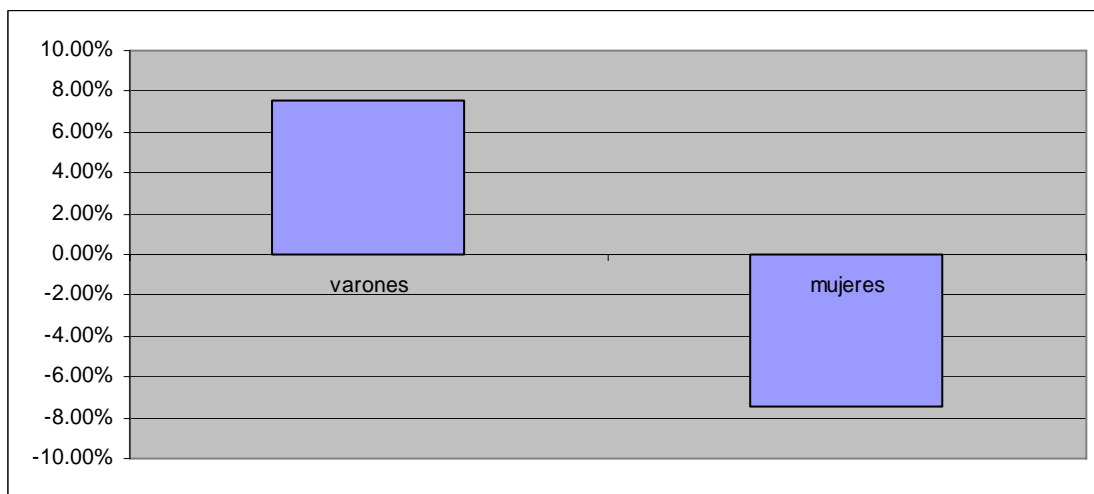


Table 4.3.- www.tusalarario.es sample and LF percentages and differences

	EPA	tusalarario	differences
varones	58.70%	66.20%	7.50%
mujeres	41.30%	33.80%	-7.50%

Sample = 9669 cases

Table 5.1.- 2004 and 2005 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

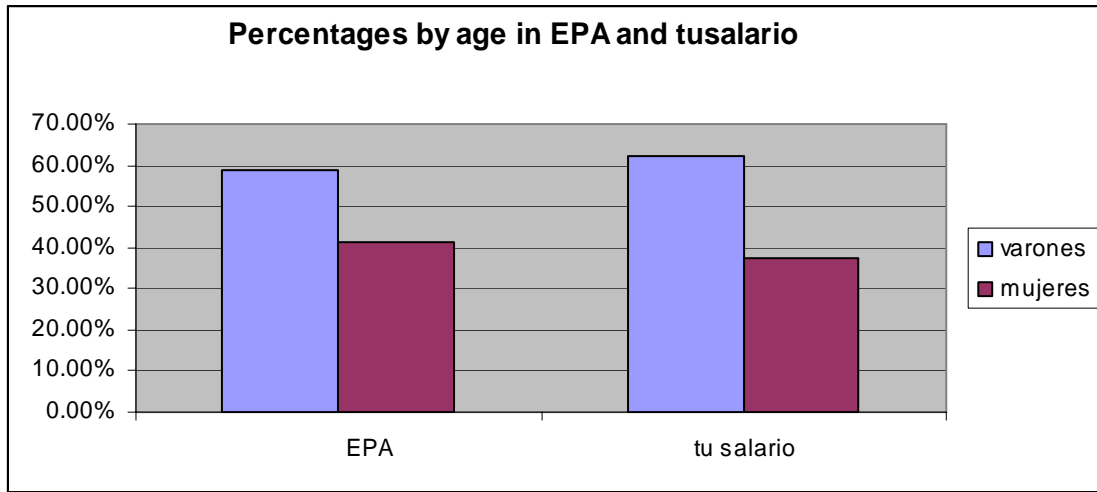


Table 5.2.- 2004 and 2005 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

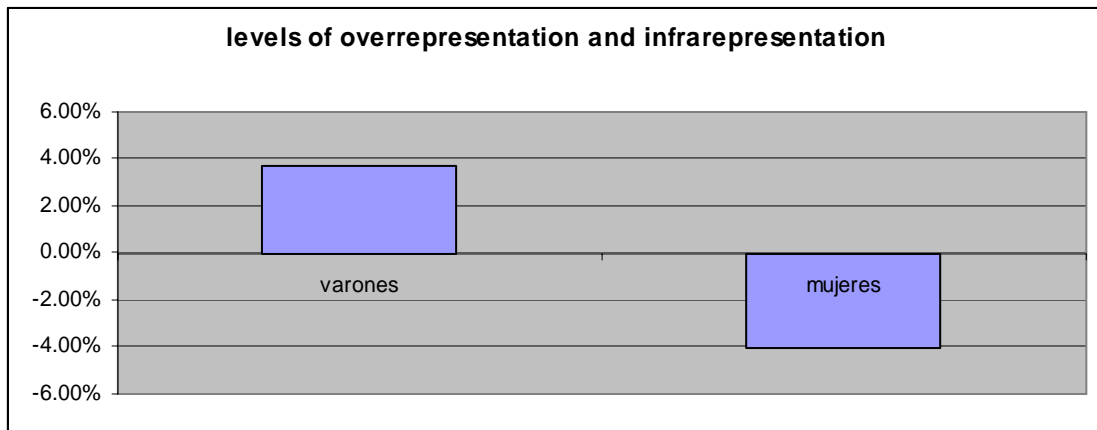


Table 5.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	EPA	tu salario	differences
varones	58.70%	62.43%	3.73%
mujeres	41.30%	37.25%	-4.05%

Sample = 15004 cases

Table 6.1.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

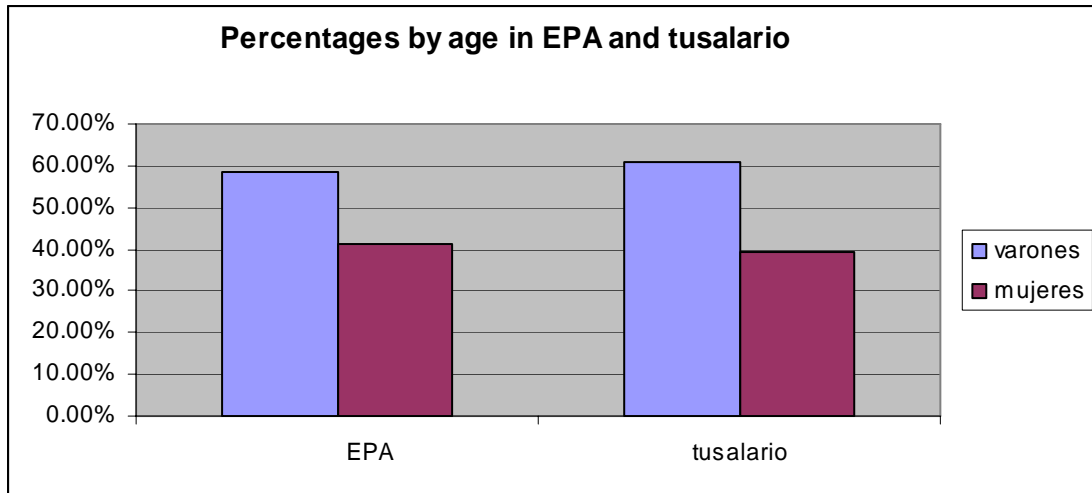


Table 6.2- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

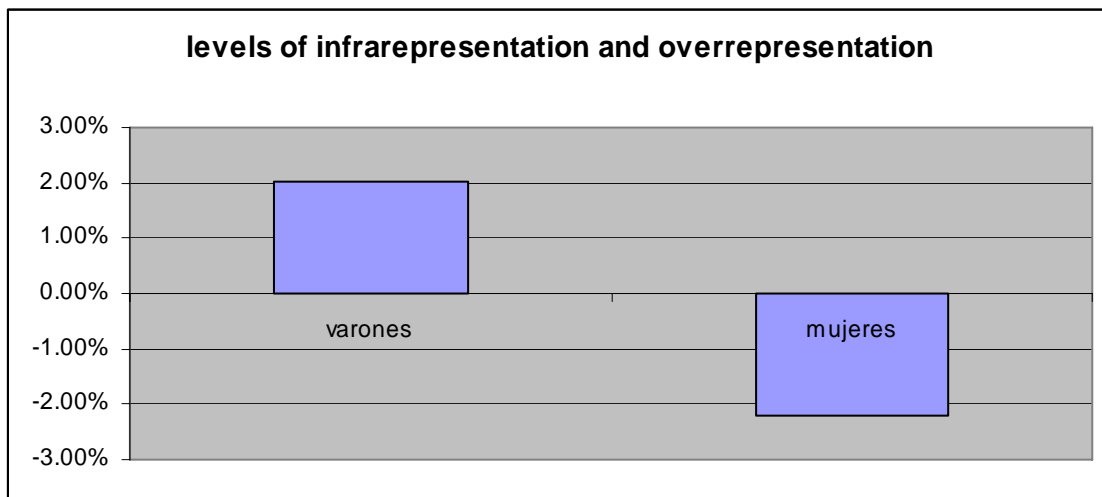


Table 6.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

sample percentages by sex	15000		differences
	EPA	tusalario	
varones	58.70%	60.73%	2.03%
mujeres	41.30%	39.10%	-2.20%

**Spanish labour force and www.tusalario.es sample composition by sectors of activity.
Evolution from 6000 to 15000.**

Sample = 6000 cases

Table 4.1- 2004 and mid 2005 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

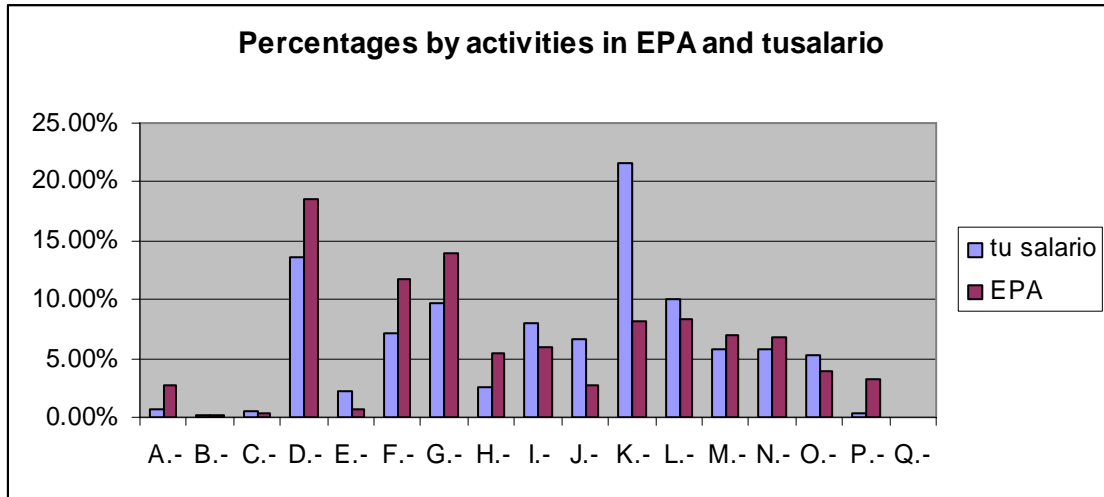


Table 4.2- 2004 and mid 2005 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

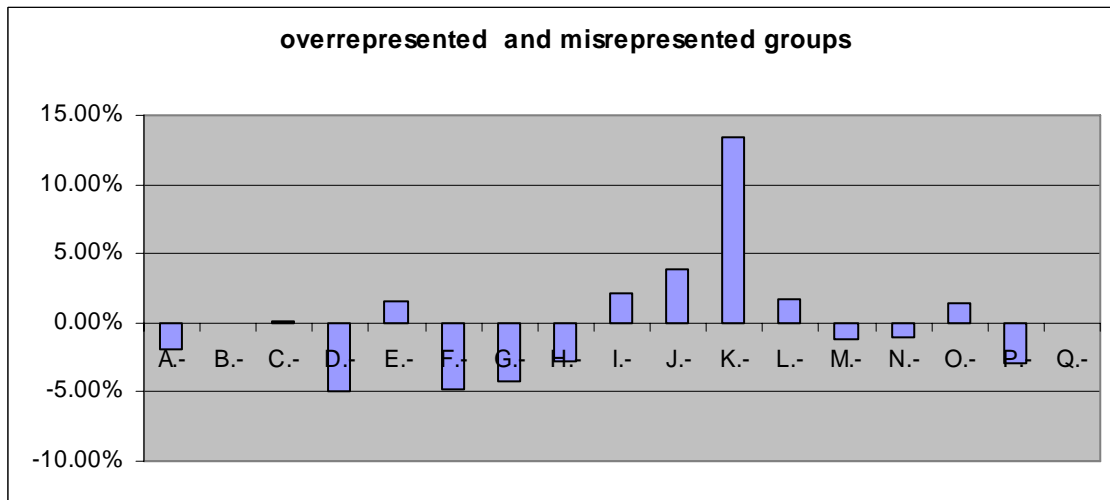


Table 4.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	EPA	tusalario	Difference
A.-	2.70%	0.73%	-1.97%
B.-	0.20%	0.14%	-0.06%
C.-	0.40%	0.56%	0.16%
D.-	18.60%	13.60%	-5.00%
E.-	0.70%	2.28%	1.58%
F.-	11.80%	7.07%	-4.73%
G.-	14%	9.73%	-4.27%
H.-	5.40%	2.57%	-2.83%
I.-	5.90%	7.97%	2.07%
J.-	2.70%	6.58%	3.88%
K.-	8.20%	21.58%	13.38%
L.-	8.40%	10.08%	1.68%
M.-	7%	5.85%	-1.15%
N.-	6.80%	5.71%	-1.09%
O.-	3.90%	5.25%	1.35%
P.-	3.20%	0.31%	-2.89%
Q.-	0%	0%	0%
total	100%	100%	

A+ B= Agriculture and fishing

C+D+E= Industry

F= Construction

G+H+I+J+K+L+M+N+O+P+Q= Services

Table 4.4.- 2004 and mid 2005 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

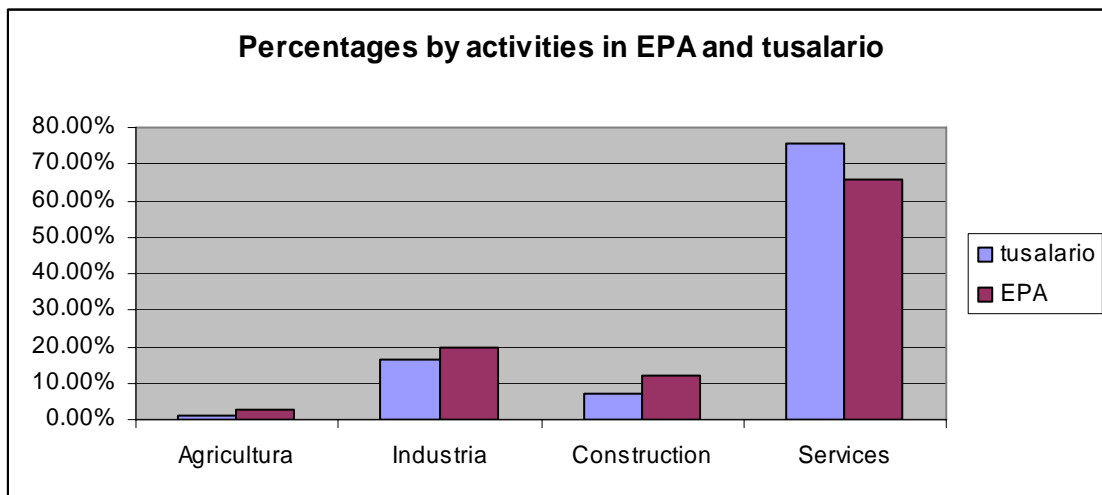


Table 4.5.- 2004 and mid 2005 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

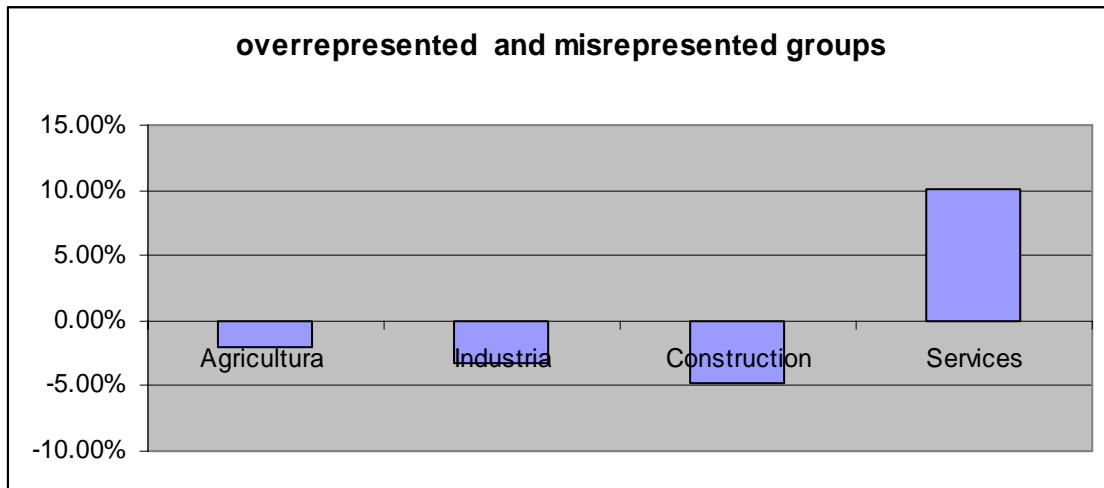


Table 4.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	EPA	tusalario	Difference
Agricultura	2.90%	0.87%	-2.03%
Industria	19.70%	16.44%	-3.26%
Construction	11.80%	7.07%	-4.73%
Services	65.600%	75.620%	10.020%
	100.000%	100.0000%	

Sample = 9669 cases

Table 5.1.- 2004 and 2005 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

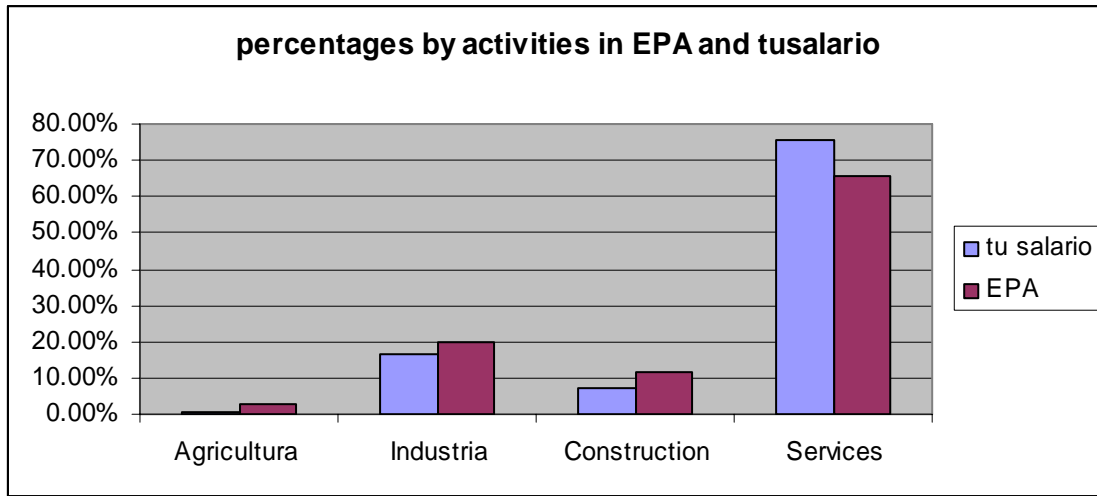


Table 5.2.- 2004 and 2005 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

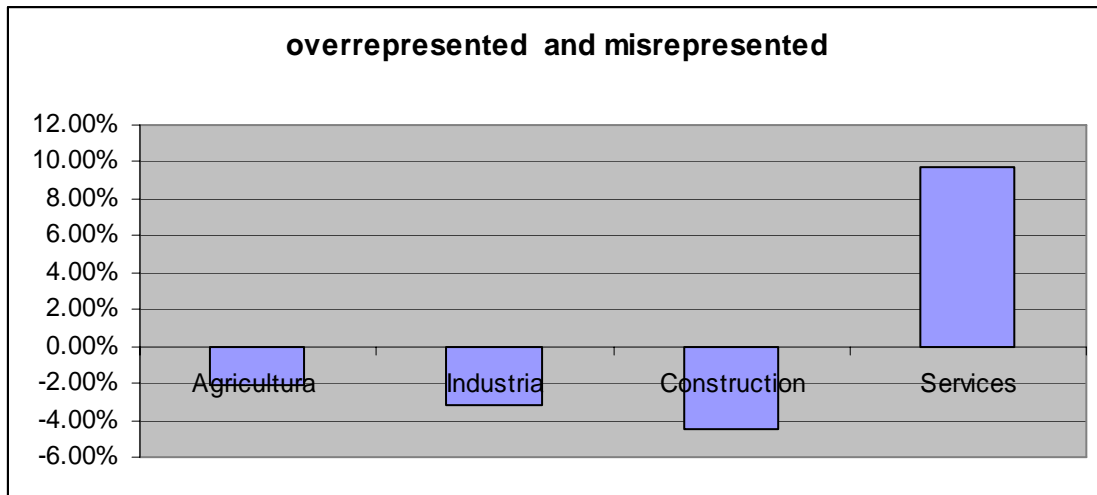


Table 5.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	ts 04-05	EPA	Difference
Agricultura	0.77%	2.90%	-2.13%
Industria	16.56%	19.70%	-3.14%
Construction	7.31%	11.80%	-4.49%
Services	75.36%	65.600%	9.76%
	100.00%	100.000%	

Sample = 15004 cases

Table 6.1.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

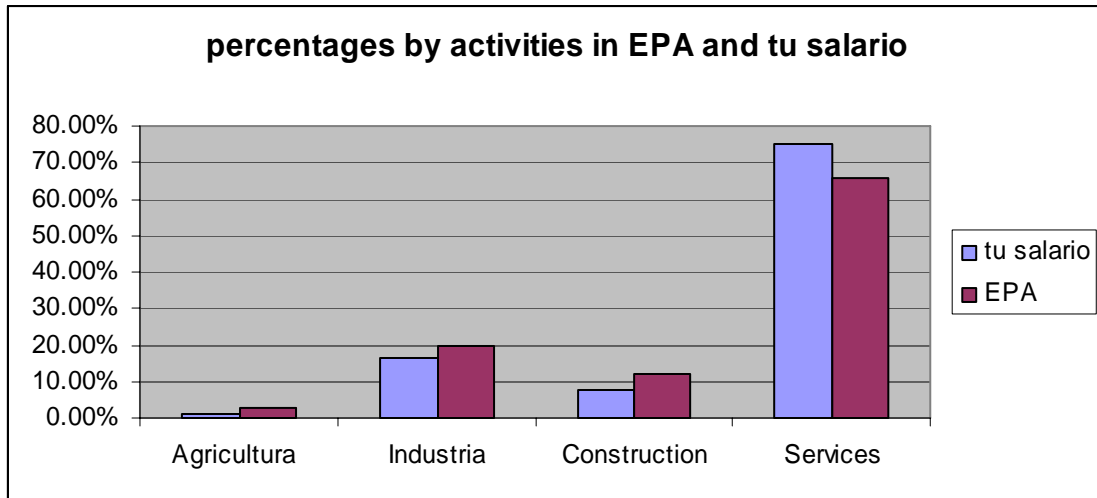


Table 6.2.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

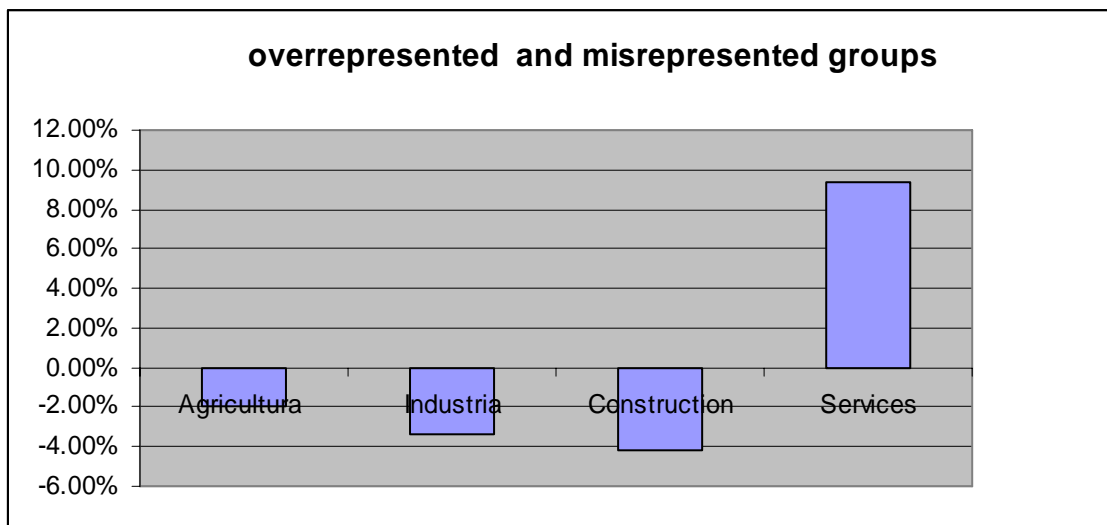


Table 6.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	ts 04-05-06	EPA	Difference
Agricultura	0.99%	2.90%	-1.91%
Industria	16.37%	19.70%	-3.33%
Construction	7.62%	11.80%	-4.18%
Services	75.02%	65.600%	9.42%
	100.00%	100.000%	

**Spanish labour force and www.tusalario.es sample composition by educational levels activity.
Evolution from 6000 to 15000.**

Sample = 6000 cases

Table 7.1.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

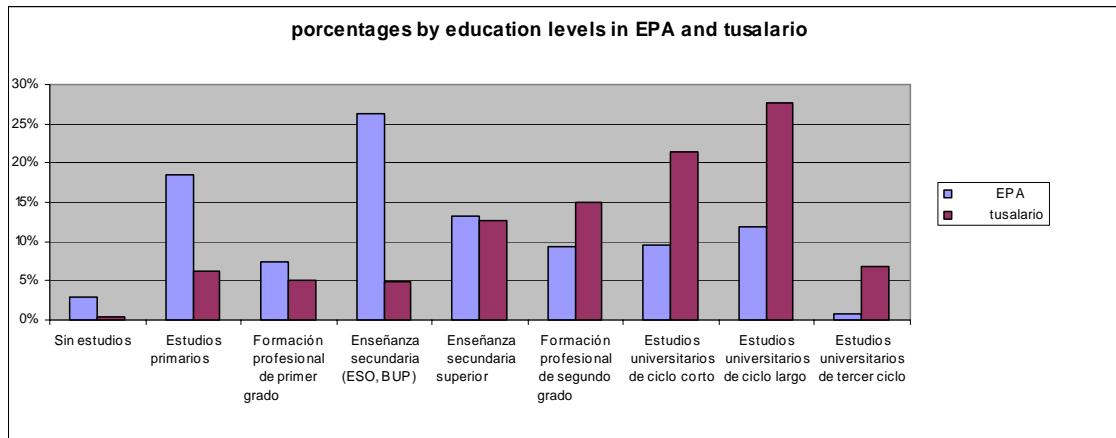


Table 7.2.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

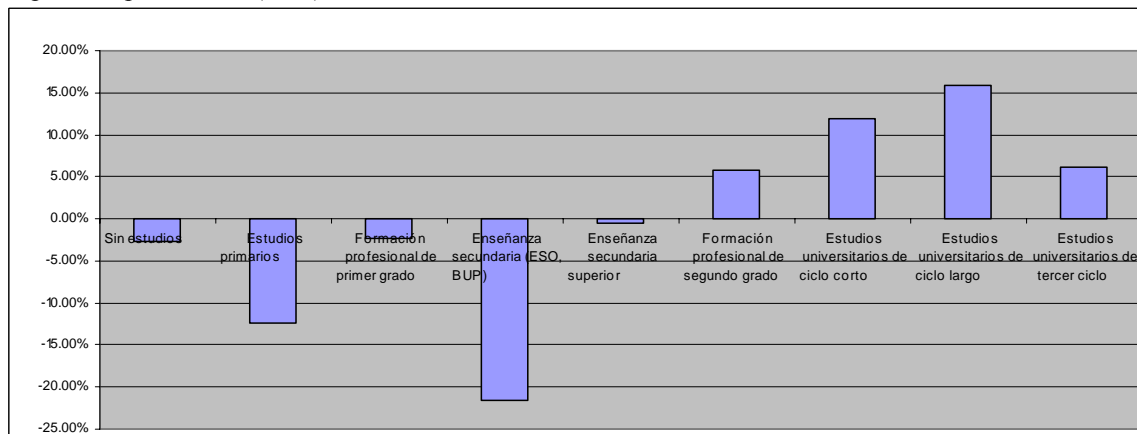


Table 7.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	EPA	tusalario	differences
Sin estudios	3%	0.38%	-2.62%
Estudios primarios	18.58%	6.22%	-12.36%
Formación profesional de primer grado	7.39%	4.99%	-2.40%
Enseñanza secundaria (ESO, BUP)	26.39%	4.79%	-21.60%
Enseñanza secundaria superior	13.28%	12.70%	-0.58%
Formación profesional de segundo grado	9.29%	15%	5.71%
Estudios universitarios de ciclo corto	9.57%	21.39%	11.82%
Estudios universitarios de ciclo largo	11.79%	27.74%	15.95%
Estudios universitarios de tercer ciclo	0.71%	6.79%	6.08%
total	100.00%	100.00%	

Fuente: INE and tusalario april data

Sample = 9669 cases

Table 8.1.- 2004 and 2005 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

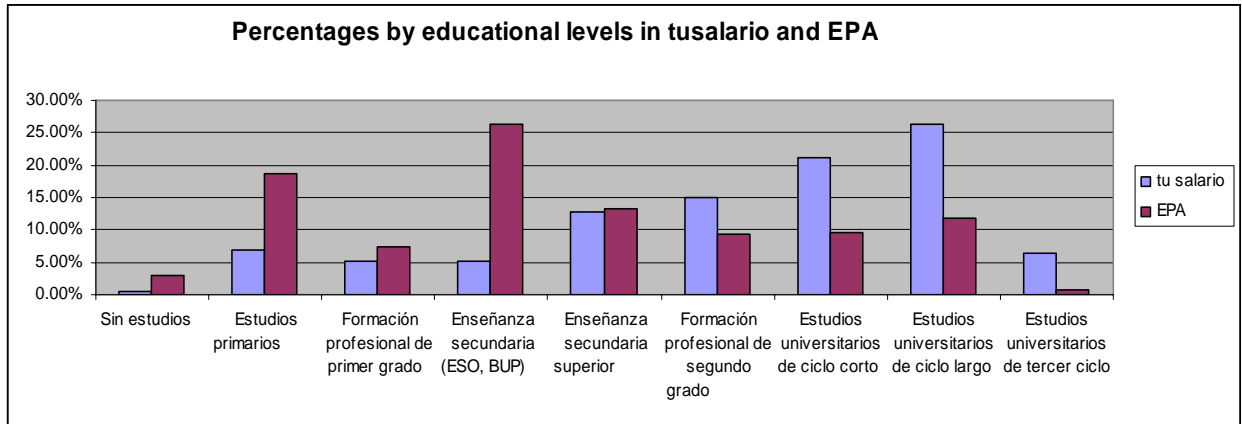


Table 8.2- 2004 and 2005 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

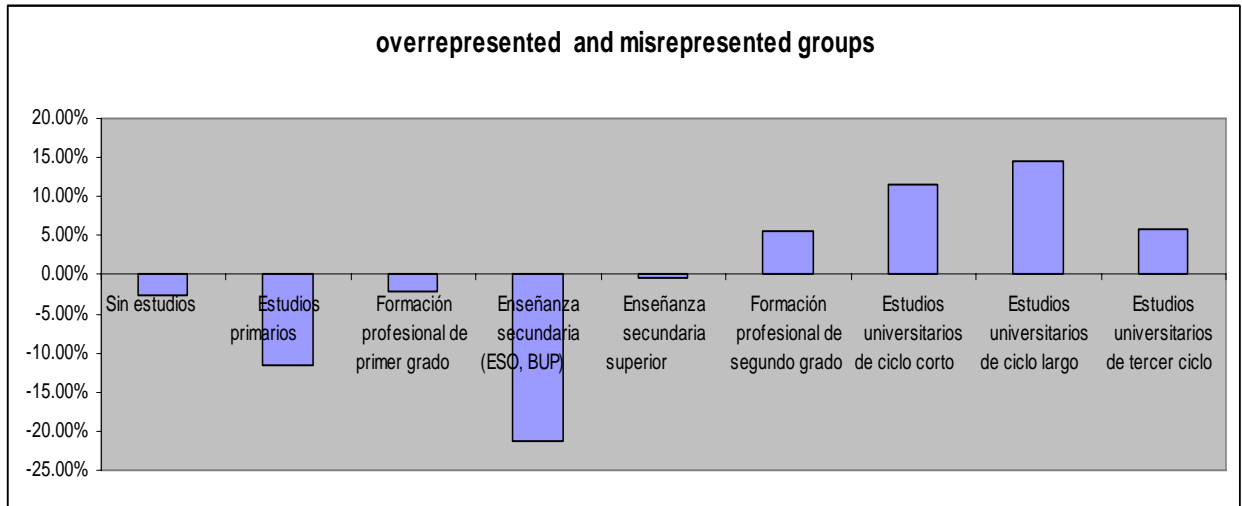


Table 8.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	tusalario	EPA	differences
Sin estudios	0.42%	3%	-2.58%
Estudios primarios	6.97%	18.58%	-11.61%
Formación profesional de primer grado	5.24%	7.39%	-2.15%
Enseñanza secundaria (ESO, BUP)	5.06%	26.39%	-21.33%
Enseñanza secundaria superior	12.89%	13.28%	-0.39%
Formación profesional de segundo grado	14.91%	9.29%	5.62%
Estudios universitarios de ciclo corto	21.15%	9.57%	11.58%
Estudios universitarios de ciclo largo	26.21%	11.79%	14.42%
Estudios universitarios de tercer ciclo	6.43%	0.71%	5.72%
total	99.28%	100.00%	

Source: INE and tusalario 9669 obs. 2004-05

Sample = 15004 cases

Table 9.1.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es sample with respect to Spanish LFS (EPA)

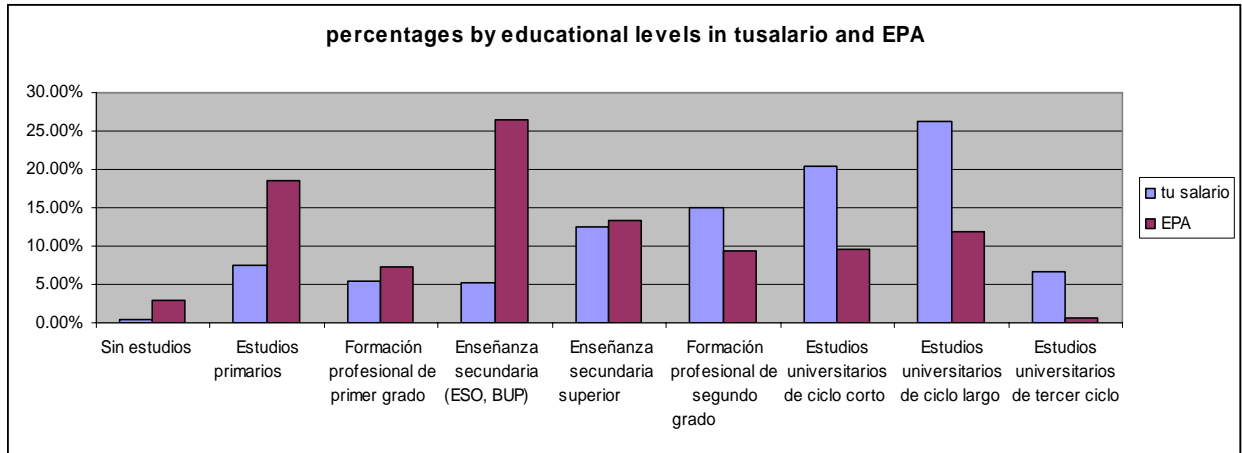


Table 9.2.- 2004, 2005 and 2006 www.tusalario.es overrepresented and misrepresented groups with respect to Spanish LFS (EPA).

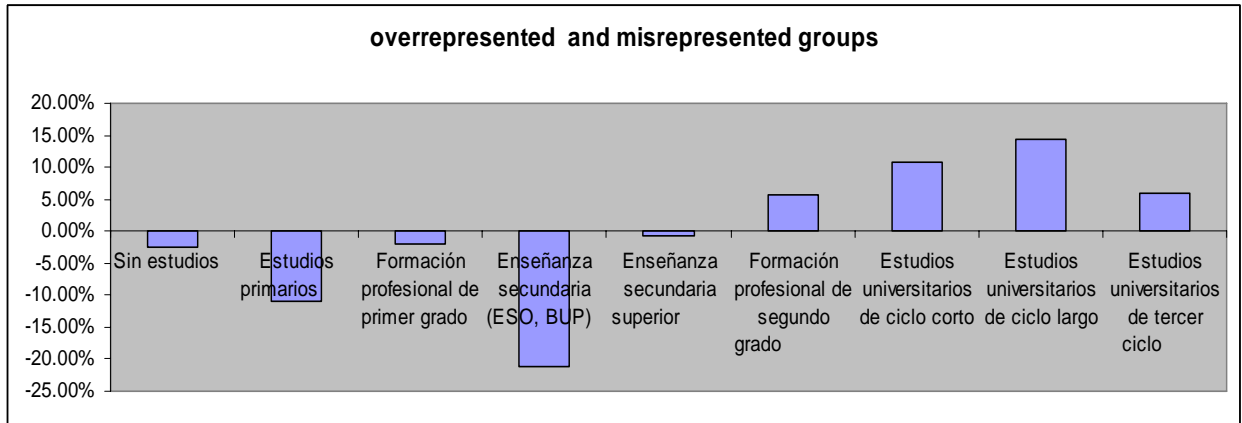


Table 9.3.- www.tusalario.es sample and LF percentages and differences

	tusalario	EPA	differences
Sin estudios	0.42%	3%	-2.58%
Estudios primarios	7.60%	18.58%	-10.98%
Formación profesional de primer grado	5.41%	7.39%	-1.98%
Enseñanza secundaria (ESO, BUP)	5.23%	26.39%	-21.16%
Enseñanza secundaria superior	12.59%	13.28%	-0.69%
Formación profesional de segundo grado	15.00%	9.29%	5.71%
Estudios universitarios de ciclo corto	20.33%	9.57%	10.76%
Estudios universitarios de ciclo largo	26.24%	11.79%	14.45%
Estudios universitarios de tercer ciclo	6.71%	0.71%	6.00%
total	99.53%	100.00%	

Fuente: INE and tusalario **15025**

observaciones

1.2.d.- Does weighting really matter.

Means salaries have to be estimated for each country before and after weighting. These estimated mean salaries have to be compared to mean salaries of Spanish Economic Earnings Structures (EES). If estimations with wage indicator data after weighting are significantly closer to those of the EES, then weights are, in part, solving the problem. We have done the same for the GINI index and for conventional wage equations. Therefore, we are comparing results obtained before implementing weights, results obtained using the Spanish EES, results obtained after implementing weights. We find that mean salaries in tusalario are higher than those of the EES. It is because the tusalario sample has a very high representation of highly educated people. After implementing weights, the difference is reduced but still high. Regarding inequality Gini index, the difference is very low especially after implementing weights.

Sample used:	www.tusalario.es	www.tusalario.es using Weights	www.tusalario.es Only firms > 10 employees	www.tusalario.es Only firms > 10 employees & weights	Spanish Economic Earning Structures survey
Mean annual gross salary	23 112,32€	22 807,44€	25 105,88€	24 593,24€	18 182,44
Gini index of annual gross salaries	0,36283	0,37888	0,35581	0.36580	0,36911

1.3.- Future research regarding sample characteristics and women in labour market

There are **three projects** in this section. The first two focus in sample characteristics. The first one focus on Spain. The second one has been developed in conjunction with the polish and the Dutch teams. The Spanish team has been the project leaders in its development. The third one focus on Spanish women in the labour market. The web site mujertusalarario.es is already on line. We are currently searching for funds to develop them. These are the three projects:

Project One

Labour Market Web Surveys: Survey Methods, Sample, Underrepresented Groups, Bias and Statistical and Econometric Analysis.

Project three

tusalariomujer.es

Proyect One

Labour Market Web Surveys: Survey Methods, Sample, Underrepresented Groups, Bias and Statistical and Econometric Analysis.

Abstract

Using microdata collected in a continuous volunteer web survey in nine EU countries, the research proposal aims to analyze two aspects. The first one deals with appropriate methodology to analyze data obtained in that kind of surveys. The second one searches for innovative methods to obtain a representative sample of the population in a web based survey. The final end is to obtain useful conclusions for future internet web surveys.

Key words: Econometric and Statistical Methods, Survey Methods, Web Surveys Microeconomic Data, Labour Economics.

JEL Classification: C42, C81, J01

Encuestas sobre Mercado de Trabajo en Internet: métodos de muestreo, muestra, grupos infra-representados, sesgo y análisis estadístico y econométrico.

Resumen

Utilizando microdatos obtenidos en una encuesta sobre salarios, autoselectiva, continua y realizada en nueve países de la UE a través de internet, se propone un trabajo de investigación que engloba dos aspectos. El primero trata sobre la metodología apropiada para el análisis de datos obtenidos en encuestas de ese tipo. El segundo busca medidas innovadoras y específicas durante el diseño del muestreo para la minimización del sesgo de la muestra obtenida. El objetivo es obtener conclusiones útiles para la incorporación de internet como medio para la realización de algunas de las encuestas del Plan Estadístico Nacional, en concreto la Encuesta Financiera de las Familias.

Proyect two

tusalariomujer.es

NOTE: THIS WEB SITE IS ALREADY FUNCTIONING

English summery: A new web site that gives useful information about women in the labour market. At the same time the questionnaire can be completed from this web site. Therefore it helps to reduce the bias and underrepresentuion of women in the sample. As can be seen in section one, it has been successful.

Mejora de las estadísticas oficiales y del sistema de indicadores de género.

El objetivo de tusalariomujer.es, el proyecto que aquí se solicita, es poner a disposición de las mujeres una página específica para ellas partiendo de los conocimientos y la estructura organizativa que ya han sido desarrollados en tusalario.es. Hay muchos aspectos del mercado de trabajo que no son recogidos en las estadísticas oficiales, de muchas variables de las que tusalario.es es la única fuente.

Una de las conclusiones a las que se ha llegado a través de la experiencia de WOLIWEB (concretamente en una acción llevada a cabo en Holanda) ha sido que, una vez la encuesta ya está en funcionamiento, es muy positivo desarrollar una parte focalizando el interés en las mujeres. A través de la experiencia holandesa, donde el proyecto surgió como una encuesta destinada las mujeres, sabemos que desarrollar tusalariomujer.es permitirá aumentar el número de mujeres encuestadas. Esto a su vez nos permitirá la elaboración de análisis concretos en cuanto a la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Análisis que se pondrán a disposición de todas/os en tusalariomujer.es. Esta manera de recibir, procesar y poner información a disposición de los ciudadanos ha sido la metodología de trabajo de tusalario.es. Es una forma de trabajo que se retroalimenta, más información despierta más interés y se obtienen más encuestas.

Además, la situación real de las mujeres hace necesario una herramienta de empoderamiento de la mujer desde la que realizar sus reivindicaciones. En el caso de tusalariomujer.es queremos dar más poder a la mujer desde la idea de que tener más información es tener más poder.

Los temas concretos que se tratarán aparecen en la sección OBJETIVOS.

En lo que se refiere a la BIBLIOGRAFÍA hay que diferenciar dos aspectos. Por un lado, la metodología para desarrollar encuestas por Internet. Por otro, la que se refiere a los temas concretos sobre los que se va investigar.

En el primer caso, las experiencias de todos los investigadores que han participado en sus respectivos países en proyectos paralelos a tusalario.es ha sido recopilada en la página www.wageindicator.org, en el apartado research lab. En caso de que la Comisión de evaluación considerara necesaria alguna aclaración en cuanto a la

OBJETIVOS

Descripción realista de los objetivos concretos del proyecto. Se valorará la adecuación de la propuesta a las prioridades de la Acción Estratégica.

El objetivo principal de la presente solicitud es mejorar las estadísticas existentes en lo que se refiere a las mujeres en el mercado de trabajo, el sistema de indicadores de género, la vida profesional y familiar. Proponemos que tusalariomujer.es sea un punto de partida. Para ello proponemos un proyecto anual para ampliar tusalario.es a través del desarrollo de una página web paralela, tusalariomujer.es, en la que se realice la encuesta y se de información específica para las mujeres que intervienen o quieren intervenir en el mercado de trabajo. Dicha información será procesada y divulgada por los investigadores del equipo de tusalario.es a través la propia web, prensa y publicaciones de carácter científico.

Algunos resultados de los estudios realizados en tusalario.es han permitido obtener conclusiones sobre la situación de la mujer en el mercado de trabajo, por ejemplo en cuanto a discriminación salarial de las mujeres después de descontar el efecto de un alto número de variables. Existen todavía algunos aspectos que pueden estudiarse a través de los datos de los que disponemos. El desarrollo de tusalariomujer.es funcionará de acuerdo con los siguientes objetivos:

- 1.- Punto de partida para la mejora de las estadísticas existentes que permitan la obtención de indicadores de género más fiables.
- 2.- Aumentar el número de mujeres encuestadas, en la muestra actual están ligeramente infra-representadas. Los estudios que a continuación se describen (punto 4) serán actualizados a medida que se disponga de más mujeres encuestadas.
- 3.- Utilizar la información y conclusiones obtenidas como herramientas de empoderamiento de las mujeres en el mercado de trabajo. Más información supone más transparencia y la posibilidad de realizar reivindicaciones con una base científica sólida abalada por los mejores expertos Europeos en la materia. Por un lado, la divulgación a través de prensa e Internet va dirigida a todas las mujeres. Por otro, los análisis de carácter científico pueden tener implicaciones en las políticas públicas.

4.- Seguir utilizando el sistema de retroalimentación anteriormente citado, que fue utilizado con éxito en tusalario.es: ofrecer información interés que aumenta el número de visitas y de encuestas que llevan a la obtención de una muestra más representativas y por tanto a ofrecer información más fiable. Por tanto, el cuarto objetivo consiste en desarrollar, utilizando los datos de tusalario.es incorporada a tusalriomujer.es, estudios sobre:

4.2.- El efecto en el SALARIO de ser mujer, una vez descontados los efectos de variables como experiencia, sector, tipo de contrato, nivel educativo, comunidad autónoma.

4.1.- El efecto en el SALARIO de una interrupción de la carrera profesional por causas como la maternidad.

4.3.- En lo que se refiere a la INSEGURIDAD LABORAL, comparar entre hombres y mujeres en cuanto a los tipos de contratos que tienen y en cuanto al sentimiento de inseguridad: quién se siente más inseguro en cuanto a perder el puesto de trabajo. Por lo estudiado hasta ahora por el equipo de tusalario.es, parece que la mujeres, a pesar de tener situaciones laborales más difíciles se sienten más seguras. Es necesario profundizar en este tema.

4.4.- Sobre la percepción que hombres y mujeres tienen en cuanto al efecto de la FORMACIÓN en su puesto de trabajo ¿Quién se siente más infra-caulificado/a o sobre-cualificado/a para desempeñar su puesto de trabajo? ¿Cuánto tiempo de experiencia consideran hombres y mujeres que es necesario para llegar a ser enteramente efectivos en sus respectivos trabajos? ¿En que sexo es más común seguir obteniendo títulos mientras se trabaja? ¿Cuál de los dos se ve más recompensado, en cuanto a oportunidades laborales, por seguir obteniendo títulos? ¿Quién recibe más formación por parte de su empresa? ¿Quién recibe más formación pagándolo por si mismo? ¿Quién es promocionado más frecuentemente? Este objetivo está relacionado con el apartado 3.2 de las áreas y temas prioritarios: Trayectoria profesional de las mujeres en relación con su formación académica.

4.5.- Comparar entre hombres y mujeres en lo que se refiere a su SATISFACCIÓN en cuanto al trabajo que desarrollan, a quien le estresa más el trabajo, a quien le cansa más físicamente y a quien mentalmente, que sexo se aburre más en su trabajo, quién es más común que considere a sus compañeros de trabajo amigos. Comparar la visión que cada sexo tiene de la igualdad de oportunidades. Y finalmente, quien se encuentra más satisfecho con su trabajo, vida e ingresos.

4.6.- En lo que se refiere a la CARRERA LABORAL se comparará las diferencias entre ambos sexos en cuanto a las edades a las que se empieza a trabajar, el tiempo que tardan en encontrar el primer trabajo, con que frecuencia cambian de trabajo, que medios utilizan para buscar trabajo, cuantas veces dejan de trabajar a lo largo de su carrera, por cuánto tiempo, por qué causas y cuál es el origen de sus ingresos durante dichos períodos. En este apartado se relaciona vida familiar y carrera profesional, por ejemplo: interrumpir la carrera para tener un hijo y depender de los ingresos del cónyuge. Por tanto puede quedar encuadrado en varias áreas prioritarias como el punto 7 Corresponsabilidad en la conciliación de la vida familiar y laboral en relación con el 3.2 trayectorias profesionales femeninas.

4.7.- Respecto a LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL nuestro estudio comparará la proporción de hombres y mujeres que trabajan a tiempo parcial y las causas por las que lo hacen (cuidar a los niños, tareas del hogar, tener tiempo libre...). Como solucionan las parejas españolas que hacen con los niños mientras se está trabajando (se quedan con la pareja, con los abuelos, en la guardería o el colegio...). También compararemos la cantidad de horas que trabajan las mujeres en relación con su paraje y quien interrumpe más frecuentemente su carrera laboral para tener hijos. Este objetivo está relacionado con los apartados 7.1 Flexibilidad de horarios, tipos de jornadas y permisos laborales y 7.2 Estrategias de los hogares en el reparto del tiempo.

4.8.- Comparación a NIVEL EUROPEO de los aspectos anteriores. En principio, dicha comparación se puede realizar con respecto a Holanda, Bélgica, Reino Unido, Polonia, Alemania y Finlandia.

5.- Poner a disposición de todas las mujeres y hombres dichos estudios divulgándolos en tusalariomujer.es y prensa escrita. Facilitar dicha información es también un instrumento para obtener más visitas y más mujeres encuestadas. Hacer una compilación de todo lo anterior en sobre la mujer en el mercado de trabajo español y su satisfacción en la vida laboral. Dicho estudio será enviado a publicaciones científicas especializadas.

6.- Finalmente, queremos que este proyecto anual sea un punto de partida para iniciar una colaboración entre tusalario.es y el Instituto de la Mujer con la idea de que, en el futuro, a la luz de los resultados obtenidos, el equipo de tusalariomujer.es pueda introducir módulos de preguntas que sean de interés para el Instituto de la Mujer y todas las mujeres en un determinado momento. Por ejemplo, introducir módulos de preguntas que se refieran a una determinada política pública que esté siendo aplicada haciendo posible su evaluación (relacionado con los apartados 1.2 y 2.5 de los temas prioritarios). Una vez se obtenga una muestra representativa, dichos módulos podrán ser sustituidos por otros relativos a aspectos actuales. En definitiva, este objetivo se refiere a que el proyecto anual que aquí se solicita, sienta las bases de una fuente de información de la situación laboral de las mujeres que sobreviva en el tiempo.

NOTA I: Los estudios anteriores consistirán básicamente en la interpretación de análisis estadísticos y econométricos. En la medida en que sea posible, es decir, que existan datos disponibles, los resultados obtenidos a través de la encuesta se compararán con los que se pueden obtener en estadísticas oficiales.

NOTA II: Seguramente sea posible la incorporación de comparaciones internacionales fuera de Europa, una vez el proyecto esté asentado, con una muestra suficiente mente amplia, en los países no Europeos. En este sentido centraríamos nuestro trabajo en comparar España con América Latina. Situándonos dentro del área prioritaria 8.1 Mujer y desarrollo: situación de la mujer en América latina. De ahí que en los gastos se incluya un viaje a América Latina.

2.- Labour market analysis and Web site maintenance and dissemination of the information collected

2.1.- Papers about specific labour market issues

2.1. a.- Temporary contracts, women and salaries.

Spanish title: Los trabajadores con contrato temporal y las mujeres ganan menos salario.

English summary: We use a conventional salary regression and explain it trying to make it understandable for everyone. We aim to make our web site more attractive, increase the number of visitors and, as result, the sample size.

Los trabajadores con contrato temporal y las mujeres ganan menos salario

Los trabajadores españoles con contrato temporal sufren una penalización salarial, en términos de salario por hora, de casi el 12%; los trabajadores con educación universitaria tienen una prima salarial de alrededor del 25% y la diferencia salarial entre hombres y mujeres es superior al 11%. Además el 48% de los trabajadores consideran que los niveles de empleo de sus empresas son inferiores a los necesarios para el desarrollo del trabajo y sólo un 25% consideran que sus centros de trabajo cuentan con una buena organización. Éstas son algunas de las conclusiones recogidas en www.tusalario.es, que desde hace unas semanas incluye un comparador salarial con datos españoles para una veintena de profesiones. Este proyecto, desarrollado conjuntamente por el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, UGT y CCOO, y la colaboración de Infojobs, tiene como objetivo aumentar la transparencia del mercado de trabajo y disponer de una completa base de datos sobre condiciones laborales y salariales y la opinión de los trabajadores sobre sus centros de trabajo. En este proyecto participa además de España, el Reino Unido, Polonia, Alemania, Bélgica, Holanda y Finlandia.

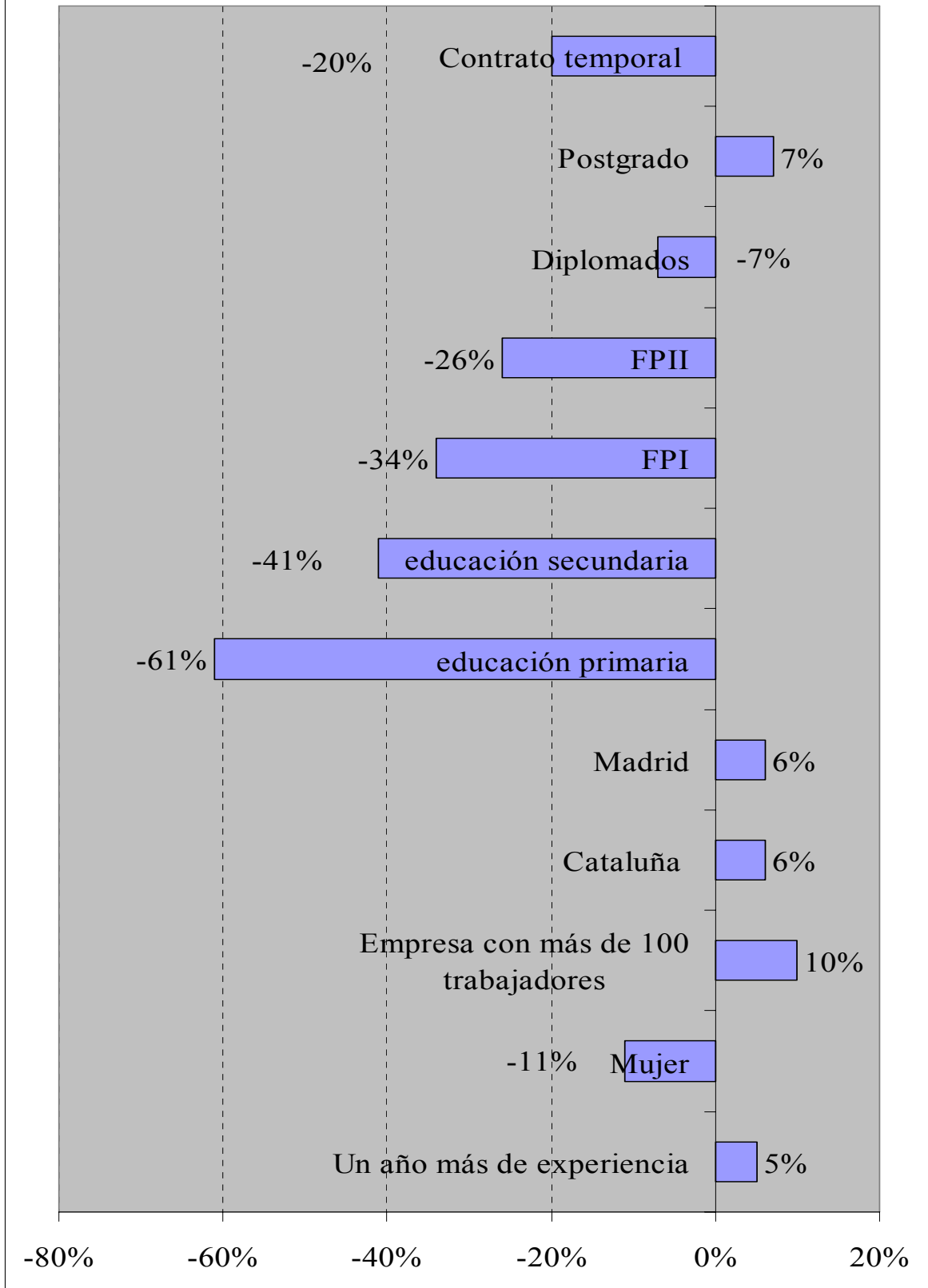
Tusalario.es es un proyecto desarrollado conjuntamente por el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, con la colaboración de CCOO y UGT y está financiado por el Sexto Programa Marco de la Unión Europea y el patrocinio de Infojobs. Después de un año de funcionamiento, este proyecto cuenta, desde hace unas semanas, con un comprobador salarial elaborado con datos españoles para una veintena de profesiones. Para ello se han realizado 8.000 encuestas anónimas desde su lanzamiento a comienzos de 2005. Mediante este comprobador salarial se pretende facilitar a los trabajadores, de manera rápida y sencilla, el salario de cada una de las ocupaciones recogidas, ajustándolo a las características personales: si es hombre o mujer, si tiene o no experiencia, tipo de contrato, nivel educativo, etc. Por ahora el comprobador salarial sólo se ofrece para aquellas profesiones de las que se dispone de una muestra suficientemente grande como para hacer estimaciones fiables, se irán incorporando más a medida que aumente la muestra y crezca el número de profesiones con suficientes datos.

Este proyecto, en el que participan además de España, el Reino Unido, Polonia, Alemania, Bélgica, Holanda y Finlandia, tiene como objetivo aumentar la transparencia del mercado de trabajo y disponer de una completa base de datos sobre las condiciones de trabajo y salarios y la opinión de los trabajadores sobre sus centros de trabajo. Además se están incorporando países de fuera de Europa como Méjico, Argentina, Brasil, Corea, Estados Unidos y Sudáfrica.

El comprobador salarial se ofrece como un servicio fácil de usar dirigido a todos los agentes que intervienen en el mercado de trabajo. La encuesta que puede completarse en tusalario.es también hace posible el desarrollo de diversos estudios relacionados, sobre todo, con el mercado de trabajo, los salarios, y la inseguridad laboral.

Algunas de las conclusiones de los análisis realizados con los datos españoles en lo que se refiere a salarios son:

Efectos positivos y negativos sobre el salario



Algunas de las conclusiones de los análisis realizados con los datos españoles en lo que se refiere a salarios son:

- (1) Los trabajadores con contrato temporal sufren una penalización (en términos de salario por hora) de casi el 12%, una vez tomada en cuenta las diferencias de sexo, educación, tamaño de las empresas y otras variables relevantes.
- (2) Se confirma el efecto positivo que tiene la educación universitaria, los trabajadores que han completado dicho nivel educativo, tienen una prima salarial entorno al 25% con respecto al conjunto de los que no la han completado. Los efectos que aparecen en los niveles educativos están calculados con respecto a aquellos que tienen educación universitaria.
- (3) El efecto positivo de la educación es generalizable a todos los niveles educativos: a medida que se pasa a un nivel superior, aumenta el salario. Gráficamente, se observa que el efecto negativo sobre el salario disminuye.
- (4) En lo que se refiere a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, según los datos recogidos, se sitúa en algo más del 11%. Esta brecha se incrementa si tenemos en cuenta que las mujeres trabajan por lo general en determinados sectores y ocupaciones, donde los salarios son menores.
- (5) La edad y la experiencia tienen un efecto positivo sobre el salario y las grandes empresas pagan más que las pequeñas. Cada año de experiencia adicional aumenta el salario en aproximadamente un 5%. Sin embargo, dicho aumento es cada vez menor, a medida que se ganan años de experiencia, el impacto de esta en el salario disminuye. En lo que se refiere a las diferencias entre las Comunidades Autónomas, no siempre son significativas pero destaca el efecto positivo que tiene sobre el salario el trabajar en Madrid y Cataluña.
- (6) Gráficamente, se puede ver las variables que tienen un efecto positivo y las que tienen un efecto negativo sobre el salario. Los efectos que aparecen en el gráfico deben interpretarse con respecto a un varón que tiene un contrato indefinido, ha completado educación universitaria de segundo ciclo y trabaja en una empresa con menos de cien trabajadores en alguna parte de España

que no es ni Cataluña ni la Comunidad de Madrid. El efecto de los niveles educativos se refiere haber completado como máximo el nivel que se indica.

La inseguridad laboral es otro de los temas en los que está trabajando el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca a la luz de los datos obtenidos en tusalario.es. Dichos datos permiten comparar la inseguridad laboral desde dos puntos de vista. Por un lado, desde un punto de vista de objetivo, relacionado con el tipo de contrato, se estudia la diferencias entre los trabajadores que tienen un contrato temporal con respecto a aquellos que tienen un contrato indefinido. Por otro lado, desde un punto de vista subjetivo, relacionado con las variables que hacen que un trabajador se sienta inseguro en cuanto a la posibilidad de perder su puesto de trabajo. Se ha podido comprobar que existen muchas variables que afectan a dicho sentimiento de inseguridad, por ejemplo los que tienen educación universitaria se sienten más seguros y aquellos cuya pareja está en el paro más inseguros.

Además, la encuesta refleja que el 48% de los trabajadores españoles considera que los niveles de empleo de sus empresas son inferiores a los necesarios para el desarrollo del trabajo y que sólo el 25% consideran que sus centros de trabajo están bien organizados.

Por otra parte, el hecho de recoger los datos de la encuesta a través de Internet da una importante dimensión metodológica a tusalario.es. A la vez que se realizan investigaciones sobre variables relacionadas con el mercado de trabajo, se estudia la muestra obtenida en relación a las que se suelen obtener en las encuestas realizadas por teléfono y correo. Metodológicamente, tusalario.es abre un nuevo camino en la forma de realizar encuestas y permite tener una idea bastante fiable de la brecha digital en cada país. En este sentido, tusalario.es trasciende los temas relacionados con el mercado de trabajo y pretende colaborar con agentes interesados en la brecha digital para ayudar a la universalización del acceso a Internet mediante la identificación de grupos objetivo.

Todo ello se realiza de una manera coordinada con los equipos de investigadores que desarrollan el proyecto en otros países lo cual permite hacer comparaciones internacionales de los resultados obtenidos y obtener conclusiones sobre las diferentes problemáticas que afectan a cada mercado laboral y las diferentes dimensiones de la brecha digital.

El proyecto está financiado con fondos del sexto programa marco de la Unión Europea hasta mediados del año que viene, dado que se trata de una iniciativa sin ánimo de lucro, precisará del apoyo de instituciones, agentes sociales y la colaboración de empresas y

organizaciones para su supervivencia. Los investigadores del proyecto se muestran optimista en este sentido dado el interés que ha despertado el proyecto tanto en España como en el resto de países en donde está siendo desarrollado.

2.1.b.- What makes people feel insecure in their work place?
Spanish title: Not yet uploaded in www.tusalario.es

NOTE: THE BELOW PAPER IS TO BE SUMMARIZED, TRANSLATED AND UPLOADED IN THE WEB SITE. Like with paper 2.1.a, we aim to make our web site more attractive, increase the number of visitors and, as result, the sample size.

As dependent variable in the probit regression we used a dummy that takes value 1 when respondents agree or fully agree with the statement: *I worry about my job insecurity*. It takes value 0 otherwise. We estimate the aforementioned model 1 and four augmented models. Coefficients reported can be interpreted as the marginal effect of each variable in the probability of a worker feeling insecure.

Model 1 is a regression which only includes variables regarding *gender*, a dummy that takes value one for women; sectors of activity, taking the service sector as control group we measure the effect of working in *agriculture, industry and construction*; *age*, we take as control group the age interval comprehended between 25 and 34 years old and measure the effect of being between 16 and 24, 35 and 44, 45 and 54 and more than 55; type of contract using a dummy for those that have a temporary contract and educational level taking those with university education, with the exception of Finland, as control group.

Model 2 includes two more explanatory variables, both regarding private life. Firstly, a dummy for those that have a *partner working* either with a permanent or temporary contract or self employed. Secondly, a dummy for those that has at least one *child living at home*. Whenever partner's activity was not available in the respective national data set, it was substituted by a dummy for those that were married, which was the case for Germany. We establish the hypothesis that having a *working partner* reduced worker's probabilities of feeling insecure because it is an alternative source of

income. With respect to having at least one *child living at home* we hypothesise that it increases workers probabilities.

Model 3 augments model 2 including several variables that aim to capture, on the one hand, firm's situation and characteristics and, on the other hand, work position characteristics. Regarding the latter, work position characteristics, we introduced a dummy for those that work as civil servants. For countries where this variable was not available, it was substituted by a dummy variable for those that work in the public sector. Regarding firm's situation we used several variables: a dummy for workers that declared that their firm's labour force was increasing and a dummy for those that declare that their firm labour force was decreasing. We use those two dummies whenever they were available in the data set, however in the case of Germany they were not. To solve the lack of those variables, we introduced firm size, whether the firm announced redundancies and whether there is a collective agreement. We establish the hypothesis that that if labour force decrease it has a positive impact in the probability of a worker's subjective job insecurity. On the contrary, that if labour force is increasing it has a negative impact in worker's probabilities of feeling insecure. Regarding civil servants we establish the hypothesis that to be a civil servant has a negative impact in SI because of all the characteristics civil servants positions have.

Model 4 is model 3 augmented by the introduction of variables regarding individual employment history: whether they have to look for a job for more than 3 or 6 months (*long search*) and whether they did not have to search for it (*no search*). Finally we include *annual gross wage* and, when evidences for a quadratic form for these variables were found, that is a significant coefficient close to zero for *annual gross wage*, we also include annual gross wage squared. We establish the hypothesis that a bad search experience, that is a long period looking for the first job has a positive impact in SI. With respect to wage we consider a higher salaries make workers feel more secure but, above a certain level, the higher the salary the higher the probabilities of a worker feeling insecure because in case they loose their job they loose a lot of money. As we will show the quadratic form is very clear in German and Dutch workers.

Finally, model 5 has been estimated only for Spain and Germany. Both countries are big countries in which labour market characteristics differ among regions. In Spain,

we introduced a dummy variable for those living in *low unemployment regions*. In Germany, we introduce a dummy for those living in *East Germany*. We establish the hypothesis that living in a bad labour market contest increases the probabilities of feeling SI. Therefore, living in a *low unemployment region* in Spain has a negative impact and *living in East Germany* a positive one.

Although there are conclusions that hold for every country, there are many country specific results. Because of that, before showing conclusions that could be generalised for every country, show our findings country by country. A description of Woliweb samples can be found in the annex.

2.1- The probit estimation

4.- Results

4.1.- Spain

Variable *gender* takes value 1 for women, therefore, this variable refers to the impact of being a women in SI. It is hypothesised that this variable has a positive impact in SI. That is women have more probabilities of feeling insecure in their work place. Model 1 corroborates that being a woman has a positive impact in the probability of a worker feeling insecure. However, as more explanatory variables are introduced both, the impact and t-value of this variable, decrease. That shows that *gender* positive impact in SI, in a big extend, due to women discrimination in Spanish labour market. Once variables capturing such a discrimination are taken into account, the positive impact of *gender* is gone.

The effect of sectors is measured with respect to services, introducing dummies for those working in *agriculture*, *industry* and *services*. None of them has a clear impact. Only construction is significant in models 3 and 4, its impact in SI has a negative sign.

Spain.- Probit model for worker's probability of feeling insecure in his/her work place.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx
	(z)	(z)	(z)	(z)	(z)
Gender	.0526547 (5.48)*	.0538912 (5.58)*	.0474535 (4.89)*	.0409281 (4.06)*	.0344607 (3.15)*
Agriculture	.0586055 (1.25)	.0558287 (1.18)	.0376573 (1.18)	.0272407 (0.56)	.0239243 (0.44)
Industry	.0212804 (1.68)**	.0200584 (1.58)	-.0001097	.0017356 (0.13)	.000013 (0.00)
Construction	-.020403 (-1.15)	-.0185687 (-1.05)	-.0323488 (-1.82)**	-.0327929 (-1.79)**	-.0276505 (-1.38)
Age: 16-24	-.1058209 (-5.81)*	-.1007296 (-5.49)*	-.0974723 (-5.31)*	-.0924031 (4.80)*	-.09334 (-4.49)*
35-44	.0638429 (5.70)*	.0526072 (4.23)*	.0669622 (5.33)*	.0611078 (4.72)*	.0593965 (4.22)*
45-54	.0944047 (6.20)*	.0764004 (4.52)*	.105286 (6.09)*	.1086818 (6.12)*	.1041308 (5.41)*
> 55	.0839938 (2.62)*	.0795201 (2.44)*	.1064923 (3.21)*	.1100965 (3.24)*	.128119 (3.49)*
Temporary contract	0.1784155 (16.04)*	.1805655 (16.14)*	.1777067 (15.84)*	.1743448 (14.99)*	.1698557 (13.44)
Primary education	.185522 (14.56)*	.1820162 (14.11)*	.1638428 (12.54)*	.1703639 (12.48)*	1641637 (11.15)*
Secondary education	.1002215 (9.28)*	.0982281 (9.04)*	.0878531 (8.03)*	.0889642 (7.84)*	.0829336 (6.73)*
Working partner		.0133012 (1.22)	.0143567 (1.31)	.0158414 (1.42)	.0198582 (1.64)**
Child living at home		.0240577 (1.98)*	.0280728 (2.30)*	.0266443 (2.13)*	.0251373 (1.85)**
Civil servant			-.2015945 (-10.06)*	-.2148918 (10.56)*	-.2182064 (-10.00)*
LF decrease			.0980721 (6.22)*	.0922511 (5.71)*	.0796482 (4.55)*
LF increase			.0289367 (2.28)*	.0281338 (2.14)*	.0281632 (1.97)*
Long search experience				.071105 (5.05)*	.0735261 (4.81)*
Gross annual wage				-3.91e-07 (-1.68)**	-2.84e-07 (-1.12)
Living in a low U region					-.0358588 (3.38)*
Pseudo R ²	0.0340	0.0341	0.0433	0.0460	0.0460
χ ²	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Right predict	60.08%	60.04%	60.22%	60.34%	60.95%

dF/dx is for discrete change of the dependent dummy variable from 0 to 1 z is the test of the underlying coefficient being 0.

*Significant at 95%

**Significant at 90%

The effect of variable *age* is measured with respect to those that are between 25 and 34 years old. Being between 16 and 24 has a negative impact in SI. Many variables might be playing a role here: Young people do not have family responsibilities, many of them are working and studying at the same time, their salaries are very low and they have little to lose if they are fired. On the contrary, being older than 45 has a clear positive impact in SI. It is probably showing that workers above 45 that lose their job have many difficulties in finding a new one.

The effect of having a *temporary contract* is very strong and positive. It increases the probabilities of feeling insecure by a 17%.

The effect of education is measured with respect to those with university education, introducing a dummy for those with *primary education* and another one for *secondary education*. The result is clear: The higher the level of education the lower the probabilities of a worker feeling insecure. To have only *primary education* increase probabilities between 16 and 18% with respect to those with university education. To have only *secondary education* increase probabilities between 8 and 10% with respect to those with university education.

Model 2 is augmented by the introduction of variables regarding family life, namely two dummy variables. One for those that have a partner that works (*working partner*) and another one for those that has at least one *child living at home*. It is hypothesised that having a working partner reduce the probabilities of a worker feeling insecure, therefore that this variable has a negative impact in SI. We find that its effect is positive but not significant in most of the models. Having a child living at home may increase the reasons to be worried about losing a job, therefore, it is hypothesised that it has a positive impact in SI. Its effect is positive.

Model 3 aims to include in the regression the effect of being a *civil servant* and worker's firm situation in SI. The effect of being a *civil servant* is strong, negative and significant. Being a *civil servant* reduces the probabilities of a worker feeling insecure by a 20%. Regarding firm situation, *labour force decreases* in worker's firm have a positive impact in SI. It is obviously because workers fear that, in such a context, they can lose their job. However, in accordance with the results obtained, Spanish workers also feel more insecure when their firm is increasing its labour force. They feel that they can be displaced by new workers. Changes in the labour force of any kind, increasing or decreasing labour force, have a positive impact in SI. As we will show this finding does not hold in the rest of the countries.

Model 4 include a dummy variable for those that were looking for their first job for more than six months and annual gross wage. A long search experience when looking for the first job has a positive impact in SI. The effect of *annual wage* is not significant.

Finally, model 5 introduces a dummy variable for those workers that live in a region with an unemployment level below the 80% of Spanish national average (Aragón, Baleares, Cataluña, Madrid, Navarra, País Vasco). We find that *living in a low unemployment region* has a negative impact in SI.

Although most of the variables have the expected sign, the capacity of the model to explain SI is limited. R squared increases in augmented models but it is still very low. The model is able to predict almost 61% of the sample cases.

4.2.- Belgium

The variable *gender* has a positive impact in SI only in models 1 and 2. In models 3, 4 and 5 it is not significant. This finding reinforces the idea that *gender* positive impact in SI is, in a big extend, due to women discrimination in labour market. Regarding sectors, those working in the *industry* sector have higher probabilities of feeling insecure in their work place. Working in *agriculture* and *construction* has no effect with respect to working in the service sector. The effect of age is very similar to that of Spain. The only difference is that those older than 55 do not have more probabilities of feeling insecure than those between 25 and 34 years old. The reason for this difference is to be found in the differences in early retirement incidence in both countries. The effect of having a *temporary contract* is also strong and positive. It increases the probabilities of feeling insecure by a 25%. Findings for educational levels are very similar to those for Spain: The higher the level of education the lower the probabilities of a worker feeling insecure. To have only *primary education* increase probabilities between 10 and 12% with respect to those with university education. To have only *secondary education* increase probabilities by a 4% with respect to those with university education.

Belgium.- Probit model for worker's probability of feeling insecure in his/her work place.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx
	(z)	(z)	(z)	(z)	(z)
Gender	.0164809 (2.25)*	.0163978 (2.24)*	.0067809 (0.92)	.0034779 (0.46)	-
Agriculture	.0631108 (1.13)	.061252 (1.09)	.0593041 (1.06)	.0728315 (1.28)	-
Industry	.0513257 (6.22)*	.0506578 (6.11)*	.0311167 (3.71)*	.0345816 (4.48)*	-
Construction	-.0216568 (1.40)	-.0227961 (-1.47)	-.0185784 (-1.19)	-.0141794 (0.90)	-
Age: 16-24	-.0395227 (-2.95)*	-.0435165 (-3.20)*	-.040278 (-2.95)*	-.0358472 (2.58)*	-
35-44	.0218617 (2.52)*	.0243084 (2.64)*	.0241167 (2.60)*	.0249565 (2.65)*	-
45-54	.0236693 (2.41)*	.0246664 (2.4)*	.028545 (2.75)*	.0344667 (3.24)*	-
> 55	-.0037692 (-0.22)	-.0051838 (-0.30)	-.003289 (-0.19)	.0008925 (0.96)	-
Temporary contract	.2519965 (17.73)*	.2501748 (17.56)*	.2500795 (17.53)*	.2471208 (16.71)*	-
Primary education	.1202806 (10.68)*	.1185274 (10.5)*	.1020102 (8.95)*	.1027087 (8.77)*	-
Secondary education	.0483902 (6.10)*	.0475954 (5.99)*	.0407979 (5.09)*	.0395617 (4.83)*	-
Working partner		-.017617 (-2.25)*	-.0292676 (-3.72)*	-.0268936 (-3.39)*	-
Child living at home		-.0037579 (-0.48)	-.0021281 (0.27)	-.0003845 (-0.05)	-
Civil servant			-.1363302 (-8.87)*	-.1399408 (-8.93)*	-
LF decrease			.293132 (22.29)*	.2945836 (22.05)*	-
LF increase			-.0739483 (-6.48)*	-.0738538 (-6.38)*	-
Long search experience				.0723804 (5.4)*	-
Gross annual wage				-2.42e-07 (-1.38)	-
Living in a low U region ¹				-	-
Pseudo R ²	0.0238	0.0240	0.0556	0.0574	-
χ^2	0.000	0.000	0.000	0.000	-
Right predict.	70.3%	70.3%	71.8%	75.6%	-

dF/dx is for discrete change of the dependent dummy variable from 0 to 1 z is the test of the underlying coefficient being 0.

*Significant at 95%

**Significant at 90%

¹ Not included in small countries: Belgium, Finland, and The Netherlands.

A very interesting difference can be found with respect to Spain in the effect of having a partner that works. In Belgium such situation reduces the probabilities of feeling insecure while in Spain, it was not significant in every model but model 5. On the contrary, having a *child living at home* has no effect in Belgium SI. The effect of being a *civil servant* reduces the probabilities of a worker feeling insecure by a 13%. *Labour force decreases* have a positive impact like in Spain. However, if *labour force is increasing* the probability of feeling insecure in his/her workplace decreases. Instead of feeling that they will be displaced by new workers they feel that they shall improve their position. Finally, a *long search experience* when looking for the first job has a positive and significant impact in SI. Annual gross wage have no impact in SI.

Most of the results obtained for Belgium are similar to those for Spain with the exception of *labour force increase* sign and the effect of having a *working partner*. R squared is similar and the capacity of the model to predict is a bit higher and increase more as more explanatory variables are introduced.

4.3.- Finland

The effect of *gender* is not significant in every model because the women situation in Finnish labour market is more equalitarian. With respect to sectors of activity, *agriculture* has not been introduced because the sample was not big enough. The other two sectors have no effect with respect to services. Results for age intervals are similar to those found before. Those below 24 have lower probabilities to worry. The only difference is again with respect to the age interval above 55 that has a negative and significant impact in SI. The effect of a *temporary contract* is again strong, positive and significant. It increases the probabilities of feeling insecure by a 40%. The effect of education was measured in a different way because *secondary education* was the larger group and it was taken as control group. Although the effect of *primary education* is positive, its significance level decreased as more explanatory variables were introduced. University education has no effect in Finnish SI. In Finland, having a *working partner* and *children living at home* has no effect in SI. To be a *civil servant* has a strong and negative impact in SI. To work in a firm were *labour force decrease* has a positive impact in SI. To work in a firm were *labour force increase* has no impact in SI. A new variable regarding firm characteristics was introduced for Finland: a dummy for those working in a foreign firm. We found that they have higher probabilities, around a 12%, of feeling insecure. Those that have to look for their first job for more than three months have more probabilities of feeling insecure in their work place. Wages have no effect.

Finland.- Probit model for worker's probability of feeling insecure in his/her work place.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx
	(z)	(z)	(z)	(z)	(z)
Gender	-.0135821 (0.72)	-.0124265 (-0.65)	-.0113215 (-0.58)	-.0187758 (-0.91)	-
Industry	.0252701 (1.16)	.02765 (1.27)	-.0107968 (0.48)	-.0075472 (-0.33)	-
Construction	.0608963 (1.12)	.0609781 (1.12)	.0491299 (0.89)	.0580869 (1.04)	-
Age: 16-24	-.0671167 (-2.08)*	-.0752491 (-2.31)*	-.0776937 (-2.37)*	-.0788919 (-2.36)*	-
35-44	.0384142 (1.74)**	.0515095 (2.21)*	.0395428 (1.67)**	.0457645 (1.90)**	-
45-54	.043619 (1.68)**	.0545038 (2.04)*	.0573562 (2.10)*	.0682226 (2.45)*	-
> 55	-.077838 (-2.09)*	-.0747026 (1.99)*	-.0770757 (2.02)*	-.0677444 (1.75)**	-
Temporary contract	.3971445 (15.15)*	.3966981 (15.06)*	.4197206 (15.78)*	.4173555 (15.32)*	-
Primary education	.0341412 (1.70)**	.0345096 (1.71)**	.0372227 (1.82)**	.0319222 (1.54)	-
University education	.0158826 (0.60)	.0135923 (0.51)	.0261809 (0.96)	.036141 (1.28)	-
Working partner	-	-.0080182 (-0.43)	-.0093289 (-0.49)	-.0058917 (0.31)	-
Child living at home	-	-.0337662 (1.69)**	-.0337736 (-1.67)**	-.0328674 (-1.61)	-
Civil servant	-	-	-.1661871 (4.36)*	-.1694875 (-4.40)*	-
LF decrease	-	-	.238788 (8.8)*	.2432973 (8.91)*	-
LF increase	-	-	-.0391751 (1.33)	-.0367713 (-1.24)	-
Foreign firm	-	-	.1200367 (5.28)*	.1268991 (5.54)*	-
Long search experience	-	-	-	.0955883 (2.02)*	-
Gross annual wage	-	-	-	-1.16e-06 (0.38)	-
Living in a low U region ¹	-	-	-	2.38e-13 (0.03)	-
Pseudo R ²	0.0621	0.0630	0.0967	0.099	-
Right predict.	67.15%	67.10%	68.82%	72.86%	-
χ^2	0.000	0.000	0.000	0.000	-

dF/dx is for discrete change of the dependent dummy variable from 0 to 1 z is the test of the underlying coefficient being 0.

*Significant at 95%

**Significant at 90%

¹ Not included in small countries: Belgium, Finland, and The Netherlands.

Like in Spain and Belgium models, R squared increased with the introduction of more explanatory variables, from 0.0621 to 0.0997. The percentage of successful predictions of the model also increased in augmented models, from a 67.15% to 72.86%.

4.4.- The Netherlands

Gender variable again gives up being significant with the introduction of more explanatory variables. Taking the service sector as the control group, working in *agriculture* and *construction* reduces the probability of feeling insecure while working in the *industry* sector increase them. Being below 24 years old has a negative impact whereas being above 35 has a positive one. The impact of *temporary contract* is again strong and positive displaying very high significance levels. Both *primary and secondary educated* have larger probabilities than University educated in feeling insecure.

Like in Belgium having a *working partner* has a negative impact but having at least one *child living at home* has no effect. The variable for *civil servants* was not available in the Netherlands sample, as a substitute we introduced a dummy for those *working in the public sector*. We found that it have no effect in SI. Working in a firm where *labour force decrease* increase the probabilities of being worried about job insecurity by a 26% while working in a firm where *labour force increases* decreases the probabilities of being worried about job insecurity by a 5-6%. To have a long search experience increases probabilities of subjective insecurity by a 4%. We also introduced a dummy for those that that did no have to search for their first job. Their probabilities of feeling insecure in their work place are lower. Finally, higher gross annual wage decrease probabilities but after a certain gross wage level the higher the salary, the impact of salary the more probabilities of feeling job insecurity.

The Netherlands.- Probit model for worker's probability of feeling insecure in his/her work place.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx
	(z)	(z)	(z)	(z)	(z)
Gender	.0187149 (5.60)*	.0200962 (5.98)*	.0081668 (2.40)*	.0072778 (2.14)*	-.0020781 (-0.57)
Agriculture	-.0217582 (-1.85)**	-.0240302 (-2.05)*	-.0213833 (-1.81)**	-.0212037 (-1.79)**	-.02045 (-1.64)**
Industry	.0144681 (3.36)*	.0144623 (3.35)*	.0106074 (2.42)*	.0106138 (2.43)*	.0114117 (2.55)*
Construction	-.0330113 (-4.95)*	-.032882 (-4.92)*	-.0308186 (-4.57)*	-.0300429 (-4.45)*	-.0297778 (-4.32)*
Age: 16-24	-.0328822 (-7.95)*	-.0384138 (-8.12)*	-.0324882 (-6.81)	-.0329957 (6.91)*	-.0373477 (7.50)*
35-44	.0527451 (12.99)*	.0542835 (12.04)*	.0503188 (10.11)*	.0483172 (10.66)*	.0545546 (11.67)*
45-54	.1020044 (20.02)*	.1042988 (19.37)*	.0935207 (17.95)*	.0926001 (17.08)*	.1021522 (18.16)*
> 55	.0972703 (10.93)*	.095375 (10.66)*	.0789795 (8.80)*	.0811063 (9.02)*	.0917917 (9.08)*
Temporary contract	.2087929 (49.55)*	.2066213 (48.86)	.2069891 (48.56)*	.2052135 (48.12)*	.2034059 (46.10)*
Primary education	.0990401 (21.40)*	.0986455 (21.19)*	.0876922 (18.58)*	.0914113 (19.28)*	.0796276 (15.76)*
Secondary education	.0542461 (14.74)*	.0543678 (14.63)*	.0483729 (12.98)*	.0512411 (13.69)*	.0441253 (11.16)
Working partner	-	-.0180508 (-5.39)*	-.0174366 (-5.18)*	-.0165194 (-4.91)*	-.0167606 (-4.88)*
Child living at home	-	-.0028312 (-0.73)	-.0026223 (-0.67)*	-.001899 (-0.49)	-.0025527 (0.64)
Working in Public Sector	-	-	.0001687 (0.05)	.0009771 (0.30)	.0015101 (0.45)
LF decrease	-	-	.2653476 (48.21)*	.2653742 (48.20)*	.2658775 (47.20)*
LF increase	-	-	-.0595087 (-12.11)*	-.0587727 (-11.95)*	-.0604897 (-11.95)*
Long search experience	-	-	-	.0471746 (4.44)*	.0449367 (4.13)*
No search	-	-	-	-.0300579 (6.69)*	-.0296288 (6.71)*
Gross annual wage	-	-	-	-	-1.26e-06 (8.03)*
Gross wage square	-	-	-	-	2.91e-12 (-5.85)*
Pseudo R ²	0.0348	0.0351	0.0633	0.0644	0.0662
Right predict	72.41%	72.44%	73.54%	73.56%	73.61%
χ^2	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000

dF/dx is for discrete change of the dependent dummy variable from 0 to 1 z is the test of the underlying coefficient being 0.

*Significant at 95%

**Significant at 90%

4.4.- Germany.-

Gender follows again the same tendency: gives up being significant with the introduction of more explanatory variables. Taking the service sector as the control group, working in *agriculture* reduces the probability of feeling insecure while working in *industry* and *construction* increase them. Like in the Netherlands to be below 24 years old has a negative impact whereas being above 35 has a positive one. The impact of *temporary contract* is again strong and positive displaying very high significance levels. Having a temporary contract increases by 17% the probabilities of feeling job insecurity. Both *primary and secondary educated* have larger probabilities, 15% and 8% respectively, than University educated in feeling insecure. Neither being *married* nor having at least one *child living at home* have any impact in SI. Being a *civil servant* reduced the probability of being worry about job insecurity by a 23%. Due to the lack of variables regarding labour force increase or decrease, the following dummy variables were introduced to account for firm characteristics: firms with less than 100 workers, firms with more than 500 workers, firms with collective agreement, firms that have announced redundancies. We found that working in a small company, less that 100 workers increase SI while working in a big company, more that 500 workers decrease SI; *collective agreement* has a negative impact and working in a firm that has *announced redundancies* increase the probabilities of feeling SI by a 27%. Search experience was not available in German data set. To take into account the employment history of each individual we introduced the number of times that he or she had changed employer. We found that it was significant and close to zero, therefore, probably displaying a quadratic form: Those that have change a lot of times have lower probabilities of feeling insecure but above certain level of job changes probabilities increase. *Gross annual wage* has a negative effect in SI: the higher the salary the lower the probabilities of feeling insecure. *Gross annual wage squared* has a positive one: above certain wage level a higher wage increase probabilities of feeling insecure.

Germany.- Probit model for worker's probability of feeling insecure in his/her work place.

	Model 1	Model 2	Model 3	Model 4	Model 5
	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx	dF/dx
	(z)	(z)	(z)	(z)	(z)
Gender	.0376209 (6.25)*	.0367994 (6.04)*	.0125451 (1.87)**	-.007789 (-1.13)	-.0083304 (-1.15)
Agriculture	-.0306744 (-0.81)	-.0339194 (0.89)	-.0874204 (2.06)*	-.0904199 (-2.12)*	-.0896117 (1.99)*
Industry	.0242379 (4.16)*	.0242459 (4.14)*	.0341153 (5.32)*	.0442406 (6.77)*	.0469996 (6.86)*
Construction	.1855655 (15.33)*	.185334 (15.26)*	.1440385 (10.33)*	.1432321 (10.14)*	.1387488 (9.4)*
Age: 16-24	-.066443 (-5.8)*	-.0688103 (5.96)*	-.0416904 (-3.09)	-.0505577 (-3.66)*	-.0476958 (-3.29)*
35-44	.0910016 (14.08)*	.0926405 (13.56)*	.083352 (11.14)*	.0888355 (11.25)*	.0904819 (10.92)*
45-54	.1348856 (16.35)*	.137311 (15.61)*	.1168076 (12.26)*	.1228846 (12.10)*	.1197786 (11.29)*
> 55	.0418631 (2.97)*	.0467204 (3.22)*	.019598 (1.27)	.0331494 (2.06)*	.0252914 (1.50)
Temporary contract	.1777717 (22.35)*	.1776665 (22.21)*	.1772981 (19.30)*	.1538236 (16.35)*	.1509464 (15.20)*
Primary education	.158883 (23.75)*	.1594193 (23.7)*	.136406 (18.33)*	.0896898 (11.16)*	.0979879 (11.61)*
Secondary education	.081068 (11.85)*	.0814143 (11.85)*	.0669495 (8.93)*	.0356108 (4.56)*	.0426212 (5.18)*
Married		-.0097939 (-1.43)	-.0098746 (-1.33)	-.0001931 (0.03)	.0015575 (0.20)
Child living at home		.0052933 (0.76)	.0080598 (1.07)	.006908 (0.9)	.001054 (0.13)
Civil servant			-.2373245 (-12.51)*	-.2333827 (-12.15)*	-.2410237 (-11.66)*
Firm < 100			.0449185 (5.56)*	.03162 (3.85)*	.0329895 (3.84)*
Firm > 500			-.0542324 (-7.02)*	-.0397425 (5.03)*	-.0389534 (-4.71)
Collective agreement			-.0489914 (-7.01)*	-.0491859 (-6.92)*	-.048527 (-6.49)*
Redundancies announced			.2736395 (44.29)*	.2751748 (43.86)*	.2724209 (41.56)*
Times change employer				.0095234 (7.46)*	.0099341 (7.38)*
Gross annual wage				-3.39e-06 (12.75)*	-2.99e-06 (-10.05)*
Gross annual wage sq				7.73e-12 (6.48)*	5.79e-12 (3.85)*
Living in East Germany					.0764641 (7.92)*
Pseudo R ²	0.0400	0.0402	0.1017	0.1101	0.1114
χ ²	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
Right predict	66.28%	66.19%	70.07%	70.48%	70.31%

dF/dx is for discrete change of the dependent dummy variable from 0 to 1 z is the test of the underlying coefficient being 0.

*Significant at 95%

**Significant at 90%

5.- Conclusions

The positive impact and significance level of *gender* decrease as more explanatory variables are introduced in the model. The impact of this variable is lower and not significant in countries where women situation in the labour market is more similar to men's situation (ex. Finland). Therefore, it can be concluded that women feel more insecure than men, not because they are more insecure than men but because their situation in the labour market is worse.

Working in one sector or the other has no effect in Finland and Spain. In Belgium only industry is significant and has a positive effect like in Germany and the Netherlands. Construction is significant and has a positive effect in Germany, and significant and negative one in the Netherlands. Finally agriculture is significant very few times, but when it is, it has a negative impact in SI. We can conclude that the effect of sector in SI differ very much among sample countries.

The effect of the age interval below 24 is always negative: Young people worry less about their job insecurity in every country. Age intervals between 35 and 44 and between 45 and 54 have a positive impact whenever this variable is significant. The effect of being above 55 differs among countries.

Although there is a high level of diversity of temporary employment and duration of temporary contracts among sample countries (see Muñoz de Bustillo and Pedraza 2007) Temporary contracts clearly increase the probabilities of a worker feeling insecure in every country.

In the most countries, with the exception of Finland, the higher the educational level the lower the probabilities of a worker being worried about his/her job insecurity.

The effect of family life, having a *working partner* or at least one *child living at home* also differs very much among countries. Behind this finding there might be differences in perception of what means to have a partner and differences in the degree of emancipation of women with respect to men among countries. For example, traditionally women have been more dependent on men in Spain than in Finland.

Regarding the effect of having at least one *child living at home*, differences the results obtained may be due to differences social benefits and family policies among countries.

In every country *civil servant* have lower probabilities of feeling insecure and when *labour force decreases* or *redundancies are announced*, the probabilities of workers feeling insecure increase. When labour force increase it has no effect or has a negative effect in SI with the exception of Spain. Spanish feel insecure with changes in the labour force regardless whether those changes imply labour force increases or decreases.

R squared and the successful predictions of the model increased with the introduction of more explanatory variables. However, there is a lot of variability that the model is not able to explain. As a result, future research should focus in the search for more variables that explain SI. Continuous web surveys like WOLIWEB make possible to overcome the difficulties in the collection of data and the lack of data on the topic.

2.1.c.- Women in the labour market.
Spanish title: mujer.tusalario.es

English summery: We use our data to give information about women in the labour market, focusing in the way they feel. We used the below paper in the international day for women to launch the new web site for women. We aim to make our web site more attractive, increase the number of women and, as result, reduce the gender bias. As can be seen in section one we were successful in reducing gender bias.

mujer.tusalario.es

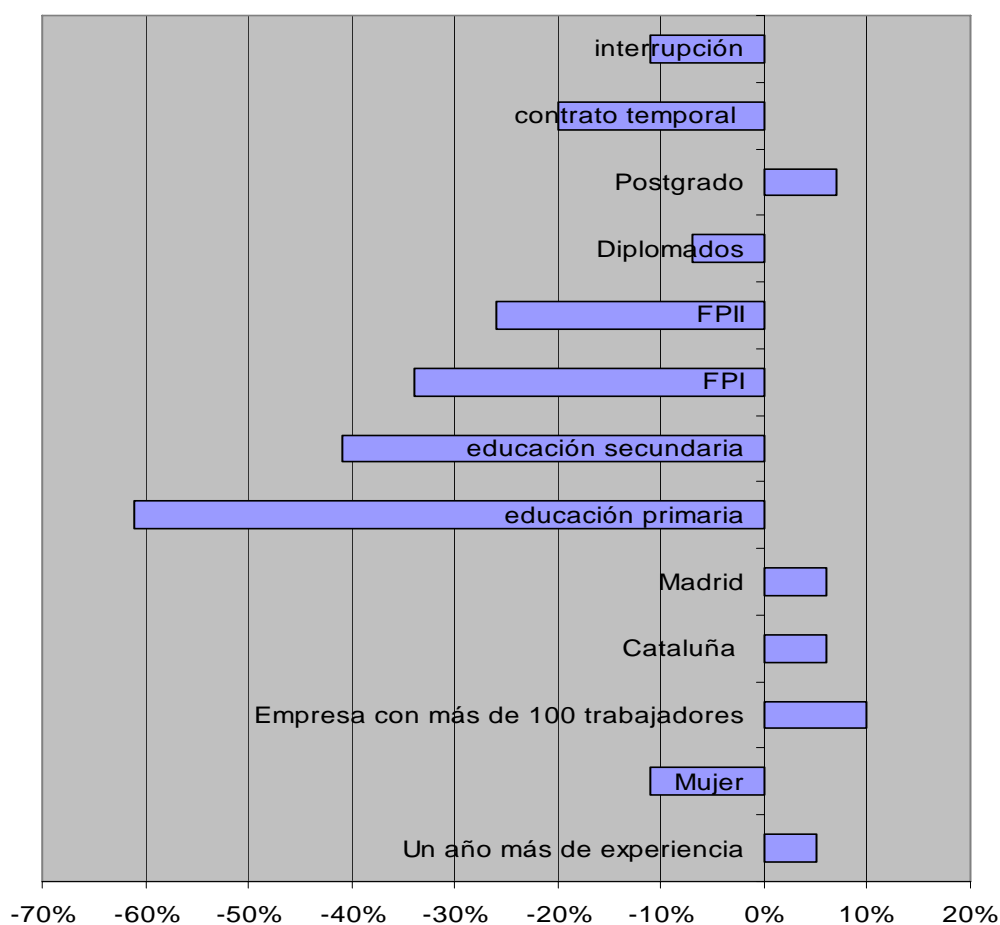
El proyecto tusalario.es que se desarrolla conjuntamente entre el Departamento de Economía Aplicada de la Universidad de Salamanca, CCOO y UGT y que está financiado por el Sexto Programa Marco de la Unión Europea, ha puesto recientemente en funcionamiento la página web mujer.tusalario.es cuyo objetivo es obtener y difundir información específica sobre la situación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Desde sus comienzos a principios de 2005, la encuesta que se realiza en www.tusalario.es ha sido completada por más de 15 000 personas. Gracias a los datos recogidos se han puesto en funcionamiento varios servicios en internet. Por ejemplo, un comprobador salarial on-line en el que se puede calcular rápidamente el salario medio actual para más de una veintena de ocupaciones teniendo en cuenta variables como el sexo, años de experiencia, tipo de contrato, nivel educativo, etc. Además, se han realizado estudios divulgativos sobre aspectos como la penalización salarial que sufren los trabajadores con contrato temporal, casi el 12%, y las mujeres, 11%; sobre la prima salarial de alrededor del 25% que tienen los trabajadores con educación universitaria; sobre las opiniones de los trabajadores en cuanto a la organización y niveles de empleo de sus empresas; o sobre la manera en que la situación laboral determina los hábitos de vida familiar y social. En definitiva, tusalario.es es una herramienta al servicio de todos aquellos que intervienen en el mercado de trabajo.

Durante los primeros meses, en la muestra obtenida por tusalario.es las mujeres estaban infra-representadas: Mientras en la población activa española suponen más de un 41%, la muestra de tusalario.es sólo contaba con un 33% de mujeres. Sin embargo, gracias a la colaboración con CCOO y la puesta en marcha de mujer.tusalario.es, se ha conseguido aumentar la representación femenina llegando al 39%. Con motivo del día internacional de la mujer, el equipo de tusalario.es ha elaborado el siguiente trabajo divulgativo sobre algunos de los aspectos que, además de la anteriormente mencionada brecha salarial, describen la situación laboral de las mujeres en España.

Se ha estimado el efecto que tienen en el salario las interrupciones de la vida laboral durante más de tres meses. Dichas interrupciones son más frecuentes en las mujeres porque suelen ser las que abandonan el trabajo para cuidar de los hijos o los mayores: En la muestra de www.tusalario.es, el 64% de las mujeres declara haber experimentado una interrupción de ese tipo frente al 53% de los hombres. El resultado que se ha encontrado es una penalización salarial por encima del 10%. Este efecto y los mencionados anteriormente se han recogido en el cuadro 1 junto a otros como el efecto de niveles educativos por debajo y por encima del título de Licenciado o vivir en la Comunidad de Madrid o Cataluña.

Cuadro1.-Efectos positivos y negativos en el salario



Además, a pesar de que en la muestra, a partir de la que se extraen estos resultados, el nivel de formación es mayor en las mujeres que en los hombres (el 55% de ellas tenía educación Universitaria frente al 51% de ellos), el 31% de las mujeres encuestadas tiene un contrato temporal, sin embargo, sólo el 20% de los hombres sufre la temporalidad en su puesto de trabajo; sólo el 38% de las mujeres realiza una labor de supervisión en su trabajo frente al 51% de los hombres; y sólo el 30% han sido ascendidas frente al 44%.

Las mujeres no sólo tienen una peor situación en su puesto de trabajo, también lo tienen más difícil a la hora de buscar trabajo. De los hombres que han rellenado la encuesta, el 40% declara que no tuvo que buscar su primer trabajo, sin embargo, sólo el 36% de las mujeres declara haber estado en esa privilegiada situación cuando entró a formar parte de la población activa. Por el contrario, mientras el 16% de las mujeres declara que tuvo que buscar durante más de seis meses, sólo el 12% de los hombres afirma haber tenido un primer proceso de búsqueda tan largo.

Cuadro 2.- Situación objetiva	HOMBRES	MUJERES
% de encuestados con educación universitaria	51%	55%
% con contrato temporal	20%	31%
% que desarrolla una labor de supervisión	51%	38%
% que ha sido ascendido	44%	30%
% que buscó su primer trabajo durante más de 6 meses	12%	16%
% que no tuvo que buscar su primer trabajo	40%	36%

Probablemente debido a su peor situación laboral, en general, cuando se pregunta a las mujeres que nivel de satisfacción tienen con su puesto de trabajo de uno a diez, la nota media que obtienen los puestos de trabajo femeninos en España es de un 5,8 mientras que la de los masculinos es de un 6,2. En cuanto a los salarios, los hombres califican su satisfacción con un 4,8 y las mujeres con un 4,4. La mayor diferencia entre ambos sexos se encuentra cuando se les pregunta en cuanto valoran su situación de conciliación de la vida familiar y laboral. Mientras los hombres dan un 6,2 las mujeres un 4,6. Quizá en este sentido sea relevante el hecho de que el 55% de las mujeres declara que son la persona de la familia que más contribuye a las tareas del hogar, y solamente el 17% se atreve a realizar tal afirmación. Afortunadamente, ambos sexos parecen sentirse bien de salud, al preguntarles sobre su satisfacción en cuanto a su estado de salud ambos lo califican un saludable 7,4.

Cuadro 3.- Situación subjetiva	HOMBRES	MUJERES
Nivel de satisfacción con el puesto de trabajo (1-10)	6,2	5,8
Nivel de satisfacción con el salario (1-10)	4,8	4,4
Nivel de satisfacción con su situación de conciliación de vida familiar y laboral (1-10)	6,2	4,6
Nivel de satisfacción con su estado de salud (1-10)	7,4	7,4
Nivel de satisfacción con la vida en su conjunto (1-10)	6,7	6,7

Sin embargo, a pesar de la objetivamente peor situación laboral de las mujeres con respecto a los hombres, y, a pesar de valorar por debajo de aquellos su puesto de trabajo

y su sueldo, a la pregunta: ¿En cuanto valoras de 1 a 10 lo satisfecho/a que te encuentras con tu vida en su conjunto? Las mujeres se muestran igual de satisfechas que los hombres dando una nota media de 6,7. De manera que su, objetivamente, peor situación laboral y su peor valoración del puesto de trabajo y el sueldo que reciben no se traduce en una menor satisfacción vital.

2.1.d.- The Spanish sample in 2005

Spanish title: Composición de la encuesta de tusalario por sexos edades niveles de educación, actividad y ocupación

English summery: We give information about the composition of our sample. We aim to let people know what kind of person we need to complete the questionnaire and reduce any kind of bias. More specific measures like we made for women are needed.

COMPOSICIÓN DE LA ENCUESTA DE TUSALARIO.ES POR SEXOS, EDADES, NIVELES DE EDUCACIÓN, ACTIVIDAD Y OCUPACIÓN

En las próximas páginas se ofrece un perfil del conjunto de casi 8000 encuestados que durante 2005 completaron el cuestionario de tusalario.es ¿Hasta que punto la muestra que utilizamos en tusalario.es es representativa de la sociedad española? Lógicamente al ser una encuesta que se realiza por Internet y en la que los encuestados se auto-seleccionan, hay grupos de población que, como aquellos que o tienen acceso a Internet, no están representados en nuestra muestra. Por ejemplo, personas mayores o aquellas que tienen un bajo nivel educativo son difícilmente accesibles por Internet.

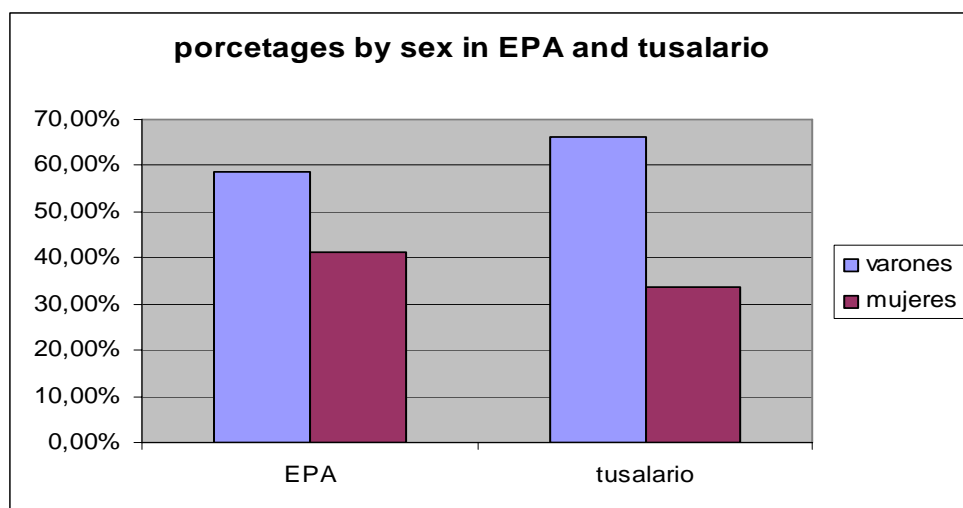
Sin embargo, existen diversos instrumentos a nuestro alcance para solucionarlo. En primer lugar, al realizar estudios y cálculos como el comparador salarial, podemos tener en cuenta solamente aquellas ocupaciones de las que tenemos una muestra suficientemente amplia y bien distribuida en lo que se refiere a las variables que utilizamos. En segundo lugar, para otro tipo de estudios, como calcular salarios medios, realizamos ponderaciones de manera que damos más importancia a aquellos que están infra-representados. Por último, podemos tomar medidas para alcanzar aquellos grupos que no rellenan la encuesta. Una de esas medidas es esta descripción de nuestra muestra que a continuación te ofrecemos. Si perteneces a algunos de los grupos infra-representados puedes ayudarnos rellenando la encuesta o, si conoces a alguien que pertenezca a esos grupos, dale a conocer tusalario.es. Si perteneces a los grupos que están sobre representados, rellena la encuesta igualmente, en ningún caso es malo aumentar el tamaño de la muestra.

En las siguientes líneas describimos la composición de nuestra muestra en relación con la EPA (Encuesta de Población Activa) siguiendo los siguientes criterios de sexo, edad,

niveles de educación, actividades y niveles de ocupación. El objetivo de este análisis se refiere a tres aspectos de la investigación.

Porcentajes de encuestados por sexos

Cuadro 1



Según la EPA, la población activa española en relación con el sexo está formada por un 58,7% de hombres y un 41,3% de mujeres. Dichas proporciones no se dan en tusalarío donde el 66,2% son hombres y el 33,8% mujeres. En el cuadro1 se pueden apreciar las diferencias entre las proporciones de varones y mujeres de la muestra y las proporciones poblacionales.

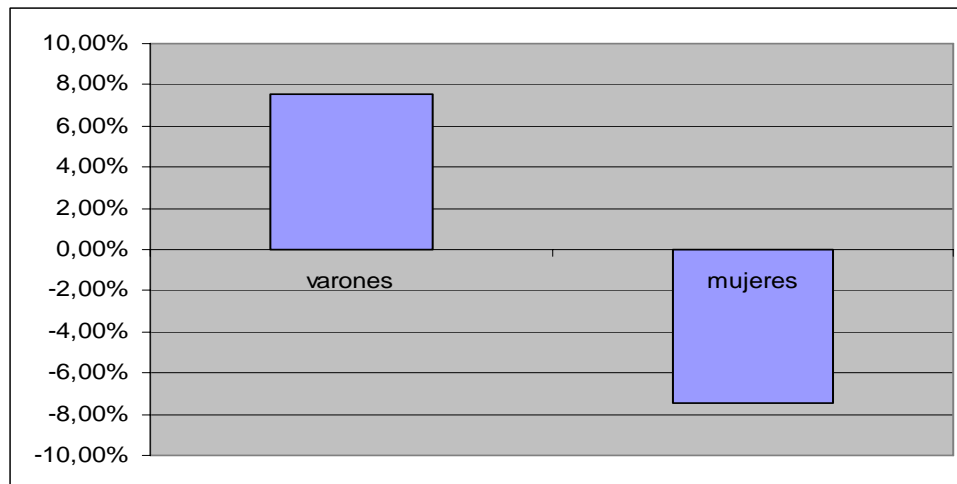
Para solucionar este sesgo, el equipo de tusalarío.es intenta colaborar con colectivos de mujeres para dar a conocer nuestro proyecto entre ellas. Nuestra intención es mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Con la información que recopilamos en nuestra encuesta se pueden realizar estudios sobre las mujeres en el mundo laboral. Dichos estudios pueden servir como base científica para las reivindicaciones femeninas.

No podemos saber exactamente los motivos por los que se produce el sesgo por sexos, podemos tener una idea mirando a otros indicadores de tusalarío.es y otras fuentes de datos. Por ejemplo, según la encuesta de estructuras salariales, las mujeres en general, se encuentran en puestos de trabajo que requieren menor calificación en los que, posiblemente, el uso de ordenadores sea menos frecuente. Por tanto, la proporción de mujeres que utiliza un ordenador para su actividad diaria sería menor que la de hombres.

Cualquiera que sea la causa de la menor representación femenina, la diferencia entre población y muestra puede reducirse colaborando con organizaciones que tengan como objetivo a la mujer en general, mejorar de sus condiciones de trabajo y facilitar su acceso a internet. Dichas organizaciones pueden animar a las mujeres a rellenar nuestra encuesta, difundiendo el mensaje de que hacerlo ayuda al mayor conocimiento y mejora de las condiciones de trabajo femeninas. El equipo de tusalarío.es quiere intensificar el

análisis de las mujeres. Si formas parte de alguna organización de ese tipo, no dudes en ponerte en contacto con el equipo de tusalarario.es.

Cuadro 2

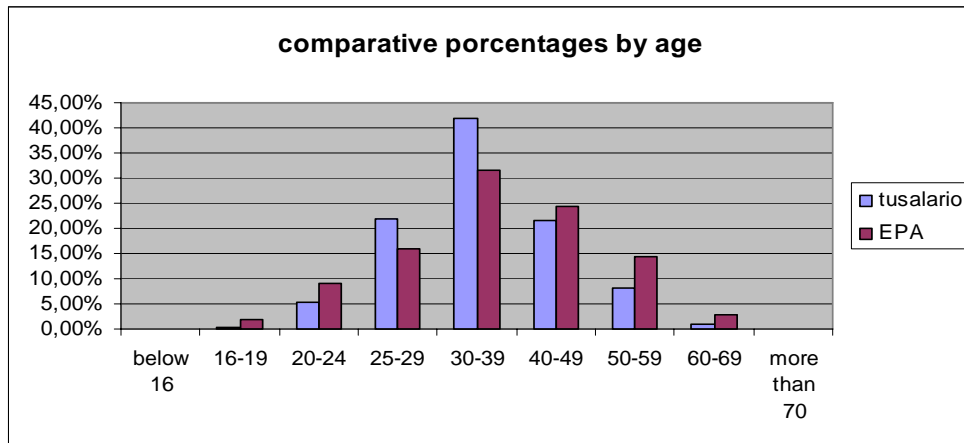


Porcentajes de encuestados por edades

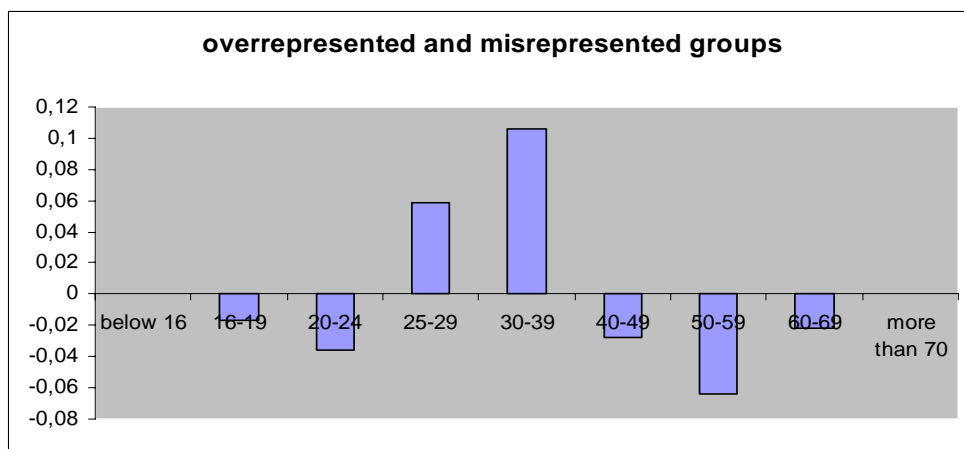
La distribución de la muestra de tu salario es diferente a la de la población activa española. En este caso se encuentran infra-representados los que son muy jóvenes (de menos de 25 años) y los que son mayores (más de 49 años).

La proporción de jóvenes menores de 24 años es menor en la muestra. Teniendo en cuenta que 24 años es la edad a la que más o menos se finalizan los estudios universitarios, la baja representación puede deberse a que muchos jóvenes de esas edades todavía están estudiando y no se preocupan por su salario. Aquellos que en esas edades ya trabajan, normalmente lo hacen en puestos en los que no se exige titulación universitaria. De cualquier manera son puestos que seguramente no dan acceso a ordenadores ni a Internet. Además, como veremos más adelante, los grupos de población con bajos niveles educativos también están infra-representados.

Cuadro 3



Cuadro 4



Sin embargo, el grupo de edad comprendido entre los 25 y los 40 se encuentra sobre-representado en la encuesta. En ello pueden estar influyendo varios factores, en primer lugar, son edades en las que la intensidad de la búsqueda es mayor. En esas edades se encuentran por ejemplo aquellos que han terminado sus estudios universitarios y están inmersos en la búsqueda del primer trabajo. Además en esa orquilla de edad se producen la mayoría de las promociones y mejoras en los puestos de trabajo que se ocupan. Es posible que sean las edades en las que las personas muestran un mayor interés por el funcionamiento del mercado de trabajo.

Esto último, les diferencia de los siguientes intervalos de edad, de los 50 a los 69, en la que generalmente se alcanza el techo profesional y se relajan las aspiraciones profesionales. Además, las personas entre 50 y 69 años tienen un menor conocimiento de las habilidades necesarias para el uso de Internet.

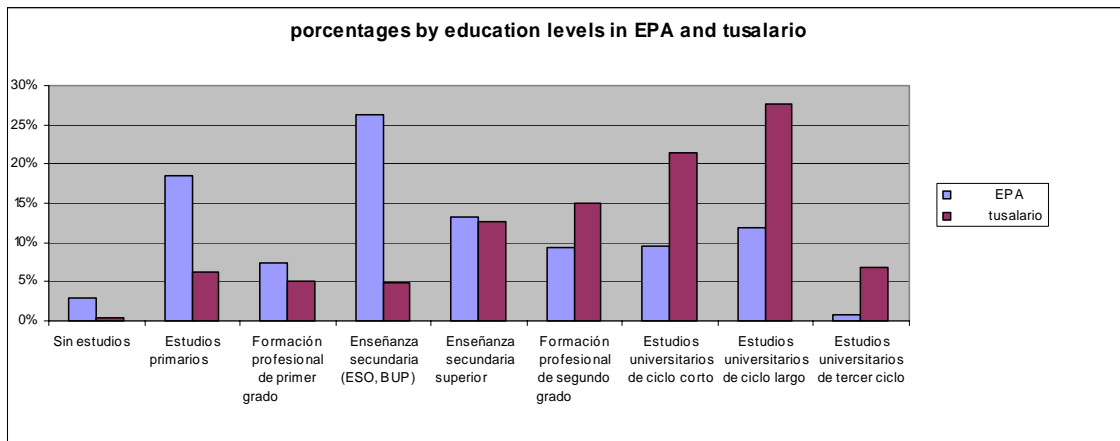
Por tanto, para equilibrar la estructura por edades de la muestra con respecto a la poblacional deben buscarse colaboradores que nos den acceso a jóvenes menores de 25 años y mayores de 49.

Porcentajes de encuestados por niveles de educación

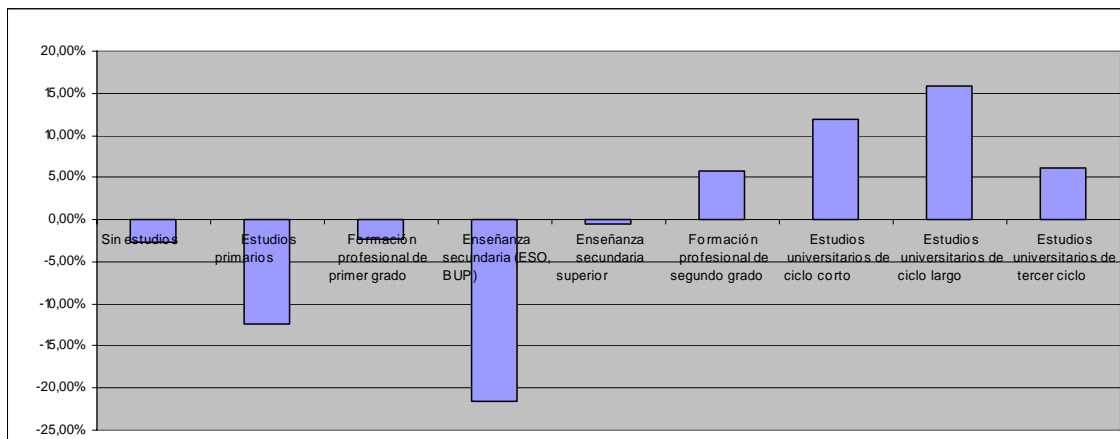
La comparación entre la población y la muestra en cuanto a las proporciones de individuos por niveles de educación aparece en los cuadros 5 y 6. Como cabía esperar los grupos que se encuentran por debajo de la enseñanza secundaria superior se

encuentran infra-representados. La explicación es parecida a las diferencias por edades y sexos, es decir, a menor nivel de educación, menor uso de Internet, bien por que no se tiene acceso a ella en el trabajo, bien porque no se han adquirido las habilidades necesarias para utilizarla. La muestra se encuentra prácticamente equilibrada en el nivel de educación secundaria superior y formación profesional de primer grado. Los grupos de formación profesional de segundo grado y con estudios universitarios de cualquiera de los tres ciclos se encuentran sobre-representados.

Cuadro 5



Cuadro 6



Comparando entre aquellos que siguen la formación profesional y aquellos que siguen la enseñanza secundaria, los primeros se encuentran mejor representados, las diferencias con respecto a la población son menores. Seguramente se deba a que la mayoría de los estudiantes de secundaria continúan sus estudios en la universidad y no se preocupan del mercado de trabajo hasta antes de finalizar los estudios, mientras que los de formación profesional se incorporan antes al mercado laboral y por ello tienen un mayor interés por el mercado de trabajo.

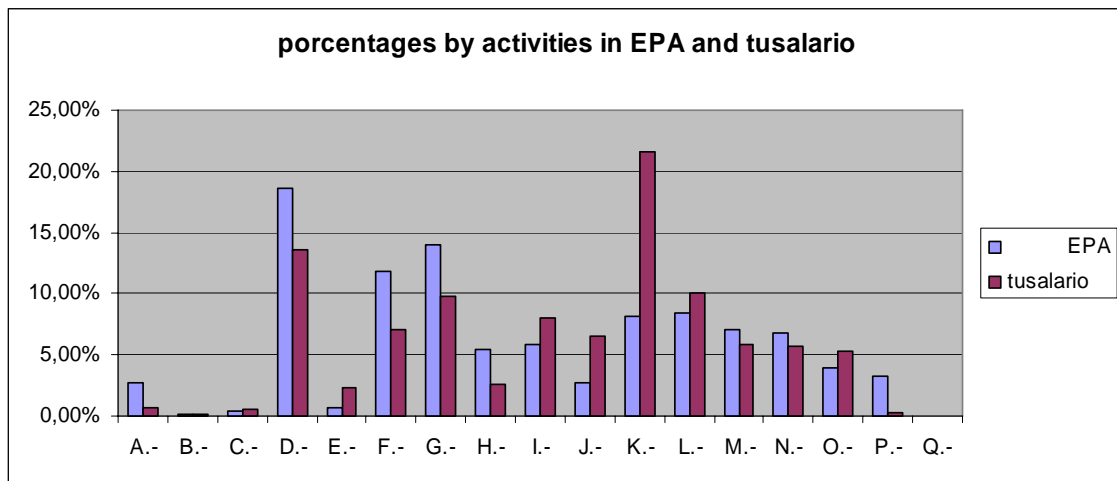
Porcentajes de encuestados por sectores de actividad

Tomando como referencia los sectores de actividad vemos, al igual que en el resto de divisiones, que existen sectores infra-representados y sectores sobre-representados.

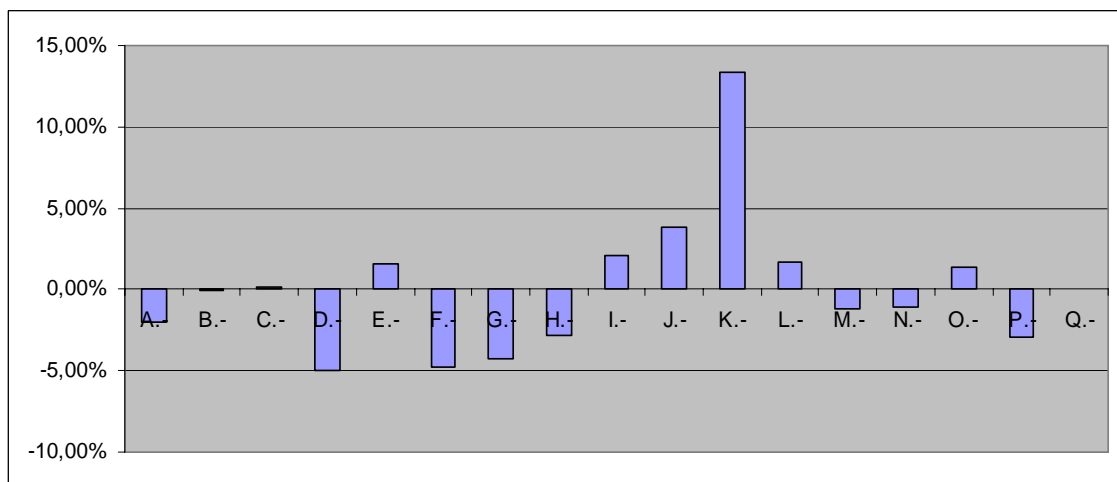
Los sectores peor representados, son las manufacturas, la reparación de vehículos y bienes del hogar, los hoteles y restaurantes, la agricultura, caza y pesca y las actividades en el hogar. Son actividades en las que no se precisa, en general, el uso de ordenadores ni las conexiones a Internet lo cual refuerza algunos de los argumentos ofrecidos en los apartados anteriores. Sorprende, sin embargo, que la proporción de encuestados en el sector pesquero es casi igual a la proporción de población activa que se dedica a la pesca.

Los sectores mejor representados son las actividades de alquileres y negocios, la intermediación financiera y los transportes y las comunicaciones.

Cuadro 7



Cuadro 8

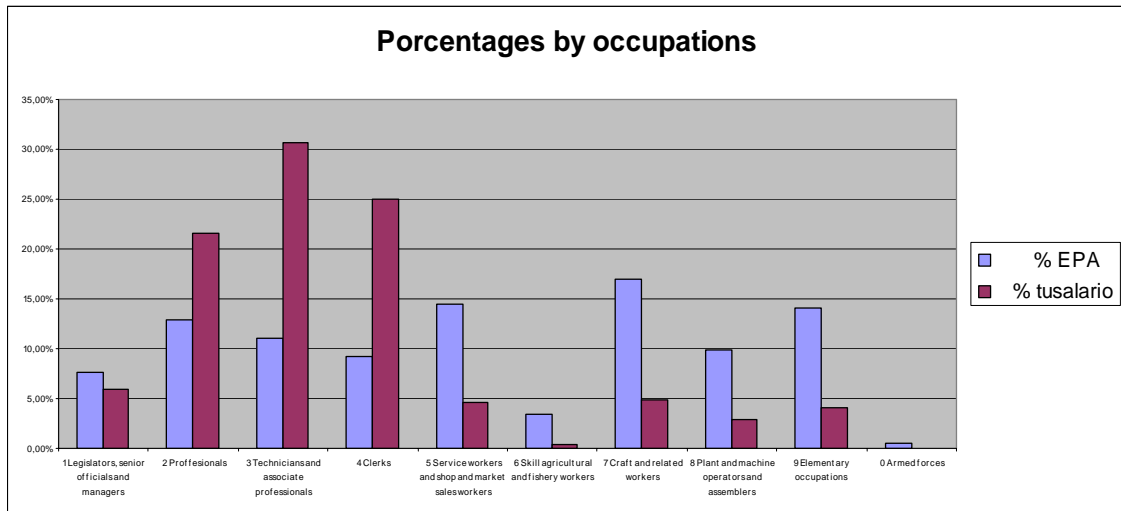


Por niveles de ocupación

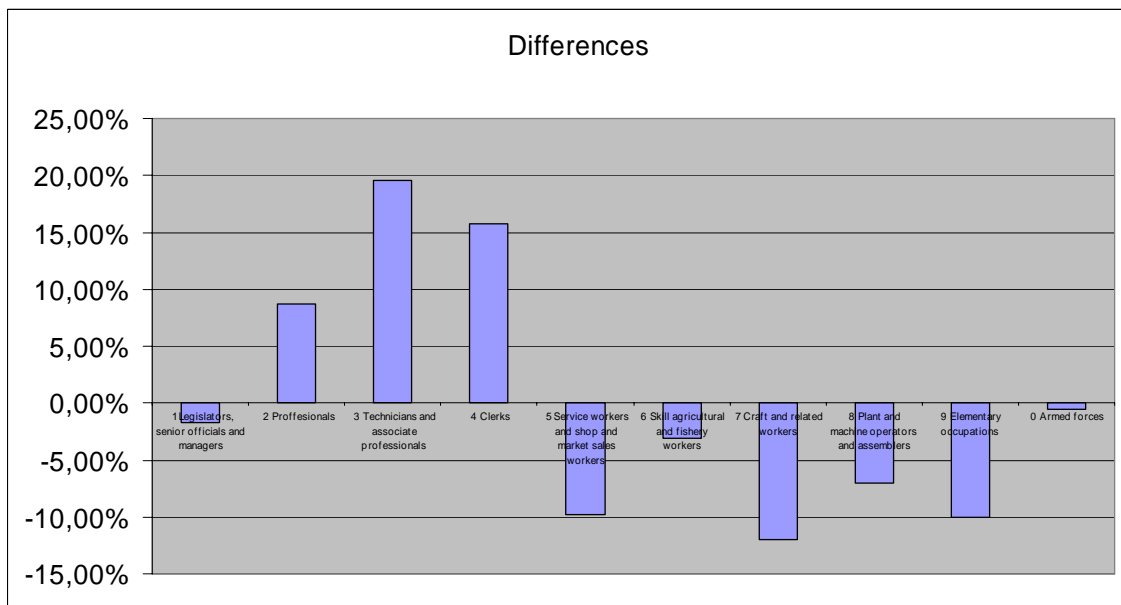
Existen tres niveles de ocupación que se encuentran sobre-representados, los profesionales, técnicos y oficinistas. El resto tienen proporciones inferiores a las poblacionales. Destacan las grandes diferencias que existen en grupos como las ocupaciones elementales, operadores de maquinaria y los trabajadores del sector servicios y en tiendas y mercados. Estos grupos de ocupaciones, llevados a niveles más

concretos, son los que se han utilizado para elaborar el comparador salarial. La explicación por la cual los grupos anteriormente citados están sobre representados son diversas. Por ejemplo, en el caso de los profesionales están incluidas casi todas las profesiones para las que hace falta un título universitario, por tanto, las razones por las que la muestra es muy grande son las mismas que se dieron en el caso de los niveles de educación alto. Dentro de los técnicos están incluidas gran cantidad de profesiones relacionadas con la informática, la amplia representación de este tipo de profesiones se puede comprobar en el comparador salarial. Por último los oficinistas suelen tener fácil acceso a Internet, el número de secretarias que completó la encuesta ha sido altísimo.

Cuadro 9



Cuadro 10



2.2.- The functioning and estimation of the salary Salary Checker

The salary checker has been a tool to attract web visitors. Using the WOLIWEB data, we calculated salary regressions for occupations of which there were enough observations to obtain reliable results (estimated coefficients are reported in tables 2 and 3). Those regressions were used to develop a salary checker in which visitors could calculate mean salaries for each occupation taking into account a set of explanatory variables such as years of experience, educational level, gender, position.... Visitors could calculate salaries very easily, they just have to select an occupation from a list (screemhoots 1) and then into several characteristics such as years of experience, educational level, gender, position.... (screemhoots 2). Therefore, visitors could play and see how salaries differ among occupations and genders or how salaries evolve in a certain occupation by years of experience.

Screemhoots 1.-List of occupations in the Spanish Salary Checker

Compara tu salario con el resto de tus compañeros de profesión
La pregunta es obligatoria.

- Administradores de oficina
- Administrativos de personal
- Asistentes de dirección
- Autores, periodistas, reporteros y redactores
- Biólogos, botánicos, zoólogos y profesionales relacionados
- Camioneros
- Delineantes y dibujantes técnicos
- Electricistas de obras y construcción
- Electrotécnicos
- Empleados de atención al público en servicio técnico (excepto ordenadores)
- Empleados en trato directo con el público
- Empleados/as de servicios financieros y estadísticos
- Enfermeros/as de hospital y auxiliares de enfermería
- Ingenieros electrónicos y de telecomunicaciones
- Ingenieros mecánicos
- Médicos generales y especialistas
- Otros programadores informáticos
- Peones del transporte, empleados de carga y descarga, mozos de equipaje, empleados de almacén
- Profesores de Universidad y otros establecimientos de enseñanza superior
- Profesores de enseñanza secundaria
- Programadores de aplicaciones
- Recepcionistas y empleados de información
- Reponedores de estanterías

Screenhoots 2.-Explanatory variables of Spanish salary checker

The screenshot shows the 'Compara tu salario' website in Microsoft Internet Explorer. The page is titled '¿Sabes lo que vale tu trabajo?' and contains a questionnaire with the following questions and options:

- Para poder calcular tu salario el comparador salarial necesita algunos datos más**
- Selecciona tu nivel de educación**
 - Educación primaria, educación secundaria y formación profesional
 - Educación universitaria
- ¿Desarrollas una función de supervisión de otros trabajadores?**
 - No
 - Si
- ¿Has sido ascendido alguna vez?**
 - No
 - Si
- ¿Eres hombre o mujer?**
 - Hombre
 - Mujer
- ¿Cuál es el numero de trabajadores de tu empresa?**
 - menos de 10
 - 10 - 50
 - mas de 50
- Indica cuantos años de experiencia profesional tienes**
 - 0 - 5
 - 6
 - 7
- Tipo de contrato**
 - Contrato temporal
 - Contrato indefinido

The left sidebar contains a navigation menu with items like 'Salario de los VIP', 'Encuesta Salarial', and 'Contacta con nosotros'. The right sidebar features Google AdSense ads for 'Nóminas para todos' and 'Asesor Laboral Gratis'.

Screenhoots 3.-Estimation of salary in Sapanish salary Checker

The screenshot shows the 'Compara tu salario' website displaying the results of the salary estimation. The page title is '¿Sabes lo que vale tu trabajo?'. The main content area shows the following information:

- Tus colegas ganan por término medio -en bruto**
- por hora € 5,13**
- semanal € 205,18**
- mensual € 888**
- anual € 10669**
- horas por semana** (dropdown menu showing 40)

Below the results, there is a disclaimer: 'Este cálculo está basado en una jornada a tiempo completo de 40 horas semanales. Puede elegir las horas que mejor se adapten a su situación.' and 'El resultado no incluye: * pagas extraordinarias, * bonificaciones, * otros pluses, * deducciones fiscales.' It also includes a call to action: 'Ayúdanos a mejorar el comparador salarial: divulga tusalario.es entre tus compañeros, rellena la encuesta, participa en el concurso y gana un premio.'

The left sidebar is identical to the previous screenshot. The right sidebar contains the same Google AdSense ads.

Table 1.- Salary checker explanatory variables.

variable	description	options	
supvdich	Do you have a supervisory position in your job?	0 - No	1 - Yes
Jobprosc	Have you ever been promoted in your current job?	0- No	1 - Yes
Sexsc	Sex	0- Men	1- Women
Firmsizesc1	Number of people in your work place	0- More than 10	1- Less than 10
Firmsizesc3	Number of people in your work place	0- Less than 10 and more than 50	1- Between 10 and 50
Educat 2	level of education clasified into two categories	0- Below university level	1- University degree
CONTR7	Kind of contract	0- Non permanent employment contract	1- Permanent employment contract
tenuexpe	Work experience in years		
tenuexSQ	Work experience square		

Several versions of the salary checker have been developed. They differ in the number of occupations that we were able to include. It depended in the number of observations, therefore, as sample grew more occupations were included. Table 2 and 3 show the occupations that were included in the last version.

Table 2. Salary checker occupations and explanatory variables estimated coefficients.

Occupations	firmsizesc1	firmsizesc3	tenuexpe	tenuexsq	contr7
Programadores de aplicaciones	-0.077	-0.043	0.076	-0.002	0.154
Otros programadores informáticos	-0.174	0.018	0.057	-0.001	0.183
Ingenieros electrónicos y de telecomunicaciones	0.21526215	0.058655713	0.025094	-0.0005	0.316778
Ingenieros mecánicos	0.133037464	0.267689649	0.038255	0.00076	0.527679
Biólogos, botánicos, zoólogos y profesionales relacionados	0.14964649	0.650306859	0.021496	0	0.483657
Médicos generales y especialistas	0	0.242	0.049	0	0.115
Profesores de Universidad y otros establecimientos de enseñanza superior	0	0.101	0.053	-0.001	0.294
Profesores de enseñanza secundaria	0	0.251	0	0	0.258
Técnicos en ciencias físicas y químicas	0.02972289	0.040078197	0.022296	0.000261	0
Autores. periodistas. reporteros y redactores	-0.394	0.21	0.046	0.001	0
Electrotécnicos	0.096558062	0.153122383	0.01799	5.7E-05	0.31828
Técnicos en electrónica y telecomunicaciones	-0.086	0.107	0.037	0	0.177
Técnicos en química industrial	0.282	0.231	0.036	-0.001	0
Delineantes y dibujantes técnicos	0.0671867	0.28425894	0.0086	0	0.07973

Técnicos/as en programación informática	-0.069	0.069	0.047	-0.001	0.183
Técnicos/as en programación en servicio técnico informático	-0.394	0.293	0.002	0.001	0.109
Técnicos/as de control de equipos informáticos	0.277	0.245	0.085	-0.002	0.143
Enfermeros/as de hospital y auxiliares de enfermería	0.1930151 7	0.07965 85	0.028698	0.00069	0.35179
Administradores de oficina	0.038	0.398	0.014	0	0.126
Administrativos de personal	0.165	-0.126	0.033	0	0
Secretarías/os y operadores de maquinaria de oficina	0.05	0.328	0.021	0	0
Asistentes de dirección	-0.112	0.117	0.046	-0.001	0.287
Empleados/as de servicios financieros y estadísticos	0.1739734 58	0.10227 614	0.052562	0.00093	0.294978
Empleados en trato directo con el público	0	0.048	0.022	0	0.266
Recepcionistas y empleados de información	0.0121933 5	0.22357 0874	0.040281	0.00091	0.108748
Empleados de atención al público en servicio técnico (excepto ordenadores)	-0.132	0.398	0.044	0.001	0.136
Telefonistas	0	0.046	0.045	-0.001	0.129
Reponedores de estanterías	0.0344324 35	0.18273 2823	0	0	0.091936
Electricistas de obras y construcción	0.023	0.23	0	0	0.234
Camioneros	0.0325702 2	0.14202 6516	0.001394	0.00013 3	0
Peones del transporte. empleados de carga y descarga. mozos de equipaje. empleados de almacén	0.055	0.19	0.051	-0.001	0.003

Table 3 Salary checker occupations and explanatory variables estimated coefficients.

occupation	constant	educat2	supvdich	jobprosc	sexsc
Programadores de aplicaciones	1,541	0.215	0	0.152	-0.018
Otros programadores informáticos	1,650	0.172	0.013	0.096	0
Ingenieros electrónicos y de telecomunicaciones	2.15974	0	0.103024	0.069154	-0.32263
Ingenieros mecánicos	1.83551	0	0	0.073244	0
Biólogos, botánicos, zoólogos y profesionales relacionados	1.81804	0	0.001396	0	0
Médicos generales y especialistas	1,847	0	0	0	-0.079
Profesores de Universidad y otros establecimientos de enseñanza superior	1,823	0	0.249	0	-0.138
Profesores de enseñanza secundaria	2,399	0	0	0.038	-0.105
Técnicos en ciencias físicas y químicas	1.60677	0.187775	0.251108	0.167759	0
Autores. periodistas. reporteros y redactores	1,486	0	0.069	0.368	0
Electrotécnicos	1.36353	0.449276	0.119017	0.139251	-0.06752
Técnicos en electrónica y telecomunicaciones	1,895	0.039	0.078	0.004	0
Técnicos en química industrial	1,925	0	0.116	0.073	0
Delineantes y dibujantes técnicos	1.84554	0.05972	0.070582	0.239216	-0.14108
Técnicos/as en programación informática	1,572	0.257	0.076	0.005	0
Técnicos/as en programación en servicio técnico informático	1,757	0.174	0.133	0.066	-0.049
Técnicos/as de control de equipos informáticos	1,080	0.418	0.322	0	0
Enfermeros/as de hospital y auxiliares de enfermería	1.72399	0.523416	0	0.004845	-0.21032
Administradores de oficina	1,551	0.112	0.148	0.075	-0.129
Administrativos de personal	1,578	0.16	0.026	0.243	-0.004
Secretarías/os y operadores de maquinaria de oficina	1,882	0	0.004	0	-0.364

Asistentes de dirección	1,275	0.237	0.102	0.254	0
Empleados/as de servicios financieros y estadísticos	1.18942	0.5413	0.014884	0.091695	-0.25699
Empleados en trato directo con el público	1,599	0.157	0.043	0.068	-0.195
Recepcionistas y empleados de información	1.59092	0.070169	0.02692	0.060146	-0.29885
Empleados de atención al público en servicio técnico (excepto ordenadores)	1,316	0.502	0.076	0.122	-0.164
Telefonistas	1,401	0.153	0	0.136	-0.019
Reponedores de estanterías	1.82046	0	0	0.477291	-0.379
Electricistas de obras y construcción	1.77	0	0.13	0.18	0
Camioneros	1.83234	0	0.080372	0.269845	0
Peones del transporte. empleados de carga y descarga. mozos de equipaje. empleados de almacén	1,413	0	0.194	0.014	0