

fedea

# Talent, esforç i mobilitat social

III Monografia Fedea

Antonio Cabrales  
U. Carlos III de Madrid i Fedea

24 de febrero 2011, Barcelona



fedea

# Talent, esforç i mobilitat social

- Com fer que tot sigui així?
- Entre altres coses per sortir de la crisi.
- Amb les mateixes receptes – Els millors “al poder”.
- Competència i llibertat.
- Això és: “Talent, esforç i mobilitat social”.

- No està tot el que voldríem.
- Fa falta molt més talent i esforç en això.
- Les dades no estan sempre disponibles.
- Un prec: facin més fàcil la vida a l'investigador.

# L'assignació ineficient del talent

José Vicente Rodríguez-Mora

# L'assignació ineficient del talent

José Vicente Rodríguez-Mora

Per assignar bé el talent és necessari:

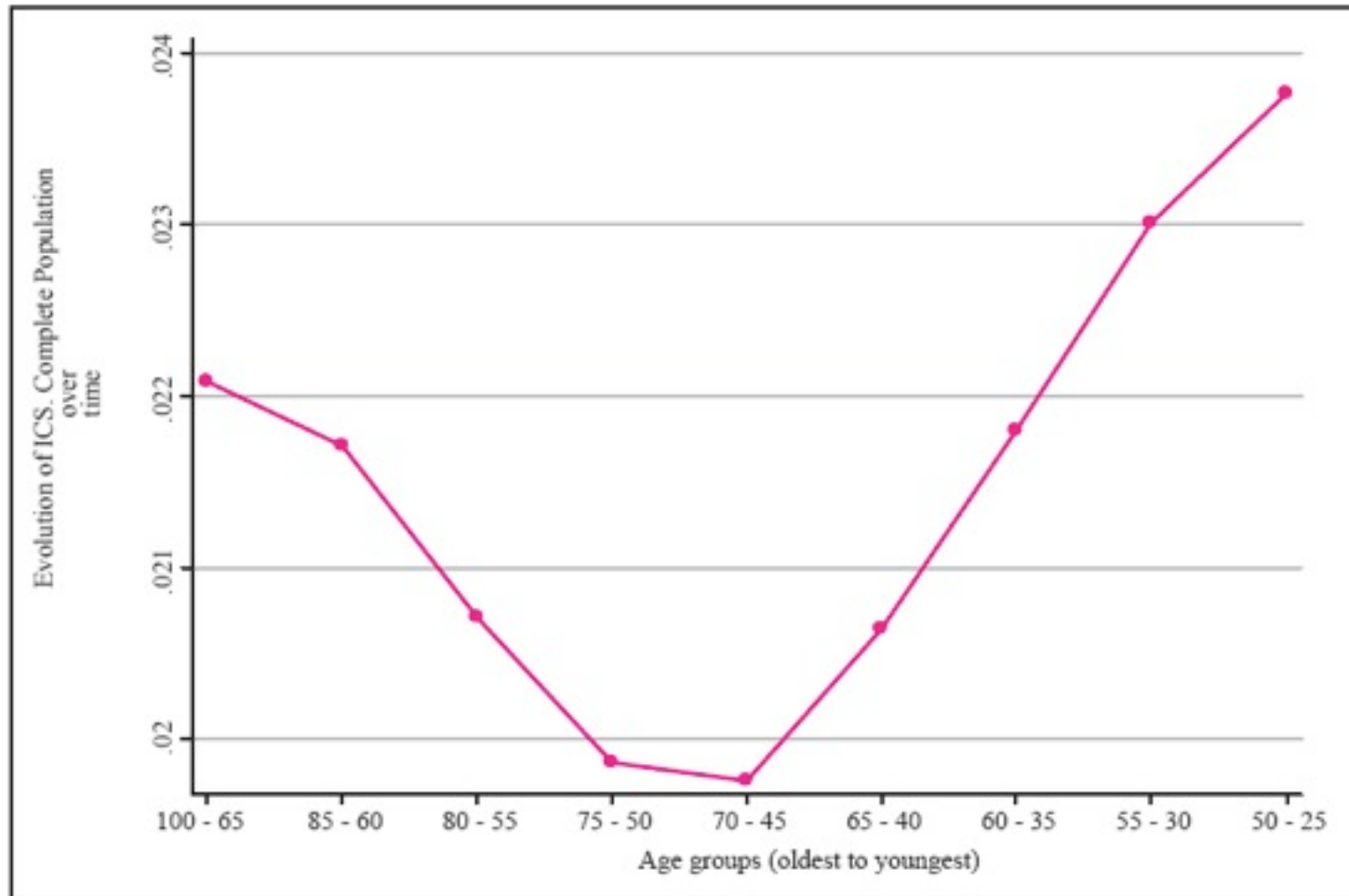
1. Eliminar imperfeccions del mercat de capital.
2. Augmentar competència, eliminar barreres d'entrada.
3. Eliminar bases de discrim.: imp. successions.

Una bona assignació del talent sol estar associada a una major mobilitat social.

Podria haver empitjorat a Catalunya/Espanya.

# L'assignació ineficient del talent

José Vicente Rodríguez-Mora



Anàlisi i determinants  
de la desigualtat  
d'oportunitats  
a Espanya i Europa

Gustavo Marrero i Juan Gabriel Rodríguez



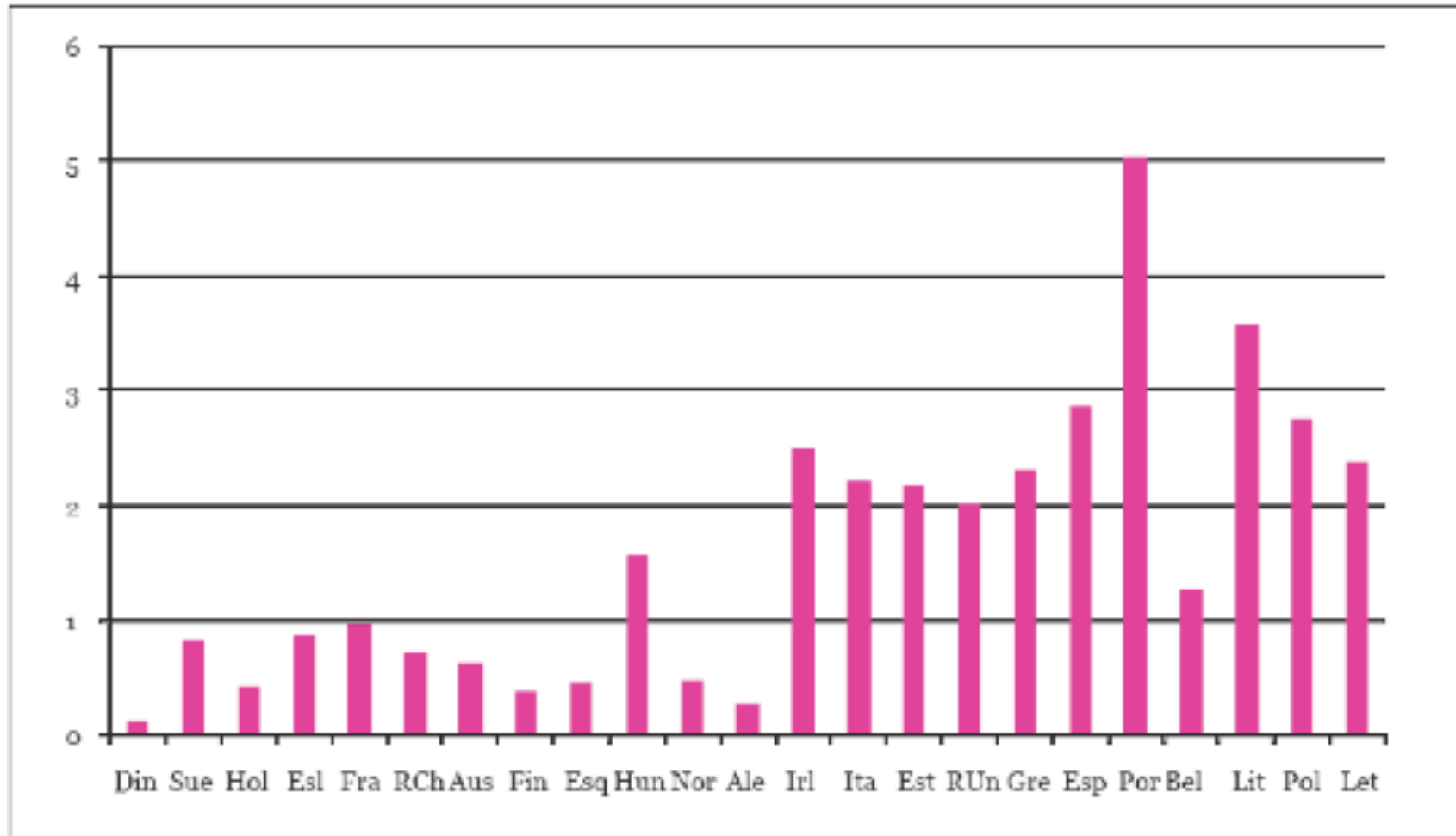
# Anàlisi i determinants de la desigualtat d'oportunitats a Espanya i Europa

Gustavo Marrero i Juan Gabriel Rodríguez

- *Desigualtat d'oportunitats* és la que depèn de circumstàncies sobre les que la persona no té control.
- Aquesta sí redueix el creixement, l'altra no sempre.
- En aquest estudi: raça, educació i professió pares.
- Nord i Centre Europa vs. Sud, UK i Irlanda.
- Factors: sistema educatiu i mercat de treball

# Anàlisi i determinants de la desigualtat d'oportunitats a Espanya i Europa

Gustavo Marrero i Juan Gabriel Rodríguez



# Els determinants de l'èxit en l'educació primària a Madrid

Brindusa Anghel i Antonio Cabrales

# Els determinants de l'èxit en l'educació primària a Madrid

Brindusa Anghel i Antonio Cabrales

- Educació i professió dels pares importa molt.
- Però NO ho és tot, dos terços de la variació no s'expliquen per observables.
- No observem: Esforç de <sup>Texte</sup>noi, pares i docents.
- Els recursos (la ràtio): importància petita.
- Els immigrants: no importen, és l'educació de la resta de pares la que explica molt.
- La implicació de l'AMPA té efecte explicatiu.

# Per què ha caigut el premi salarial a la qualificació a Espanya?

Florentino Felgueroso, Manuel Hidalgo i  
Sergi Jiménez

# Per què ha caigut el premi salarial a la qualificació a Espanya?

Florentino Felgueroso, Manuel Hidalgo I Sergi Jiménez

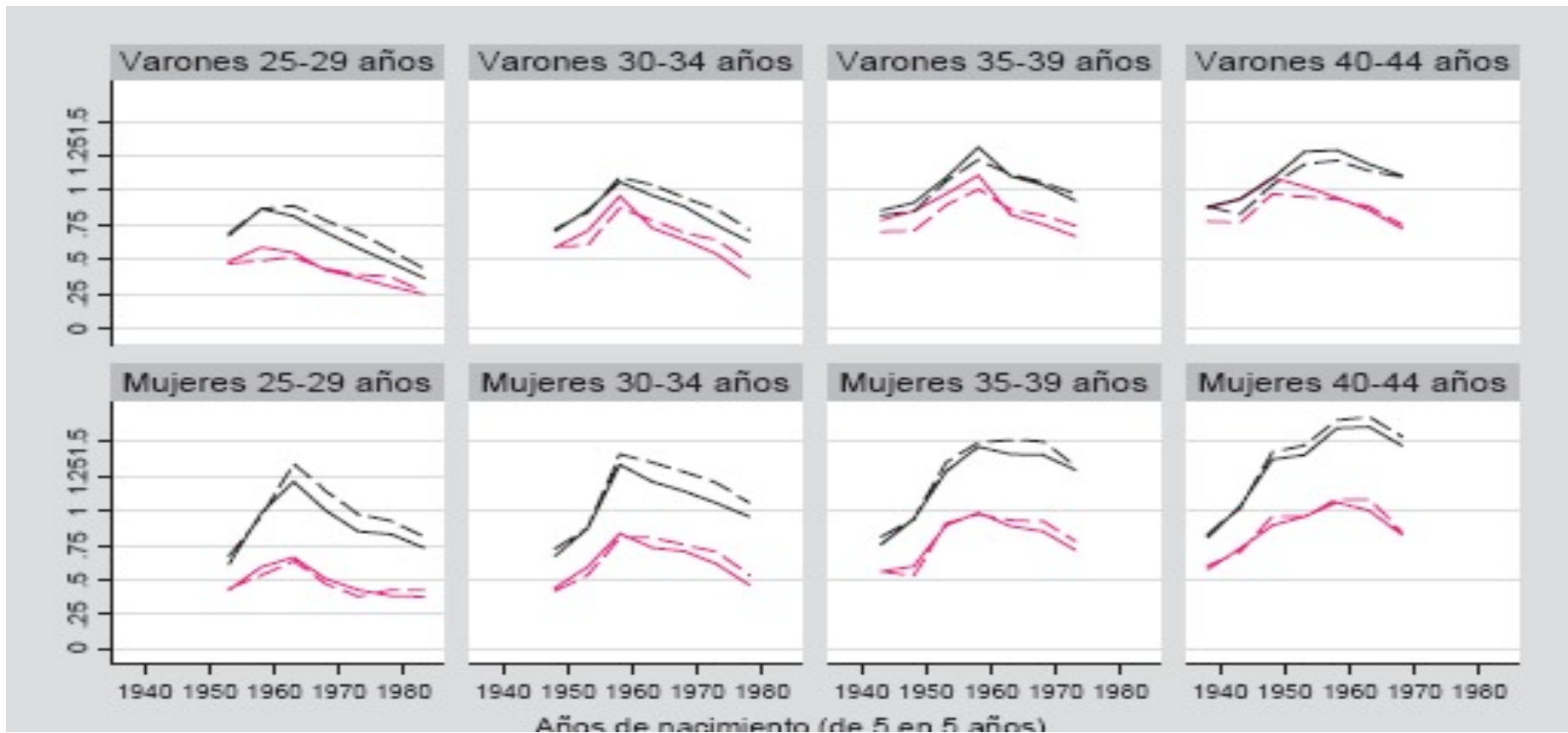
El premi a l'educació superior baixa des dels anys 80.

## **Causes:**

1. Creixen els titulats no ajustats (sobrepregats).
2. Disminueixen els rendiments d'experiència i antiguitat per als titulats.
3. Disminueix l'experiència per la temporalitat

# Per què ha caigut el premi salarial a la qualificació a Espanya?

Florentino Felgueroso, Manuel Hidalgo I Sergi Jiménez



# Remuneració per Rendiment i Diferencial Salarial de Gènere

Juanjo Dolado, Sara de la Rica i Raquel Vegas



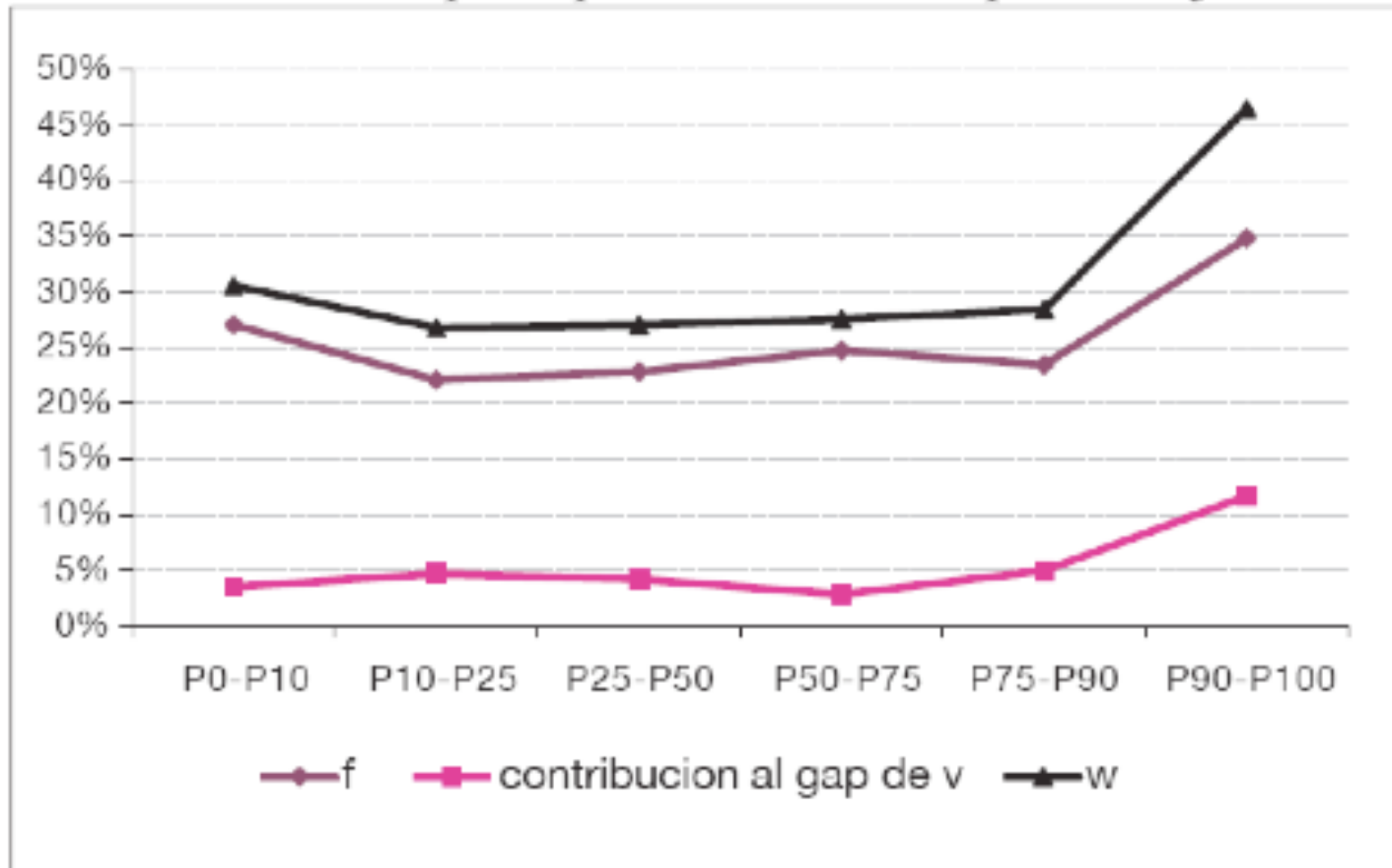
# Remuneració per Rendiment i Diferencial Salarial de Gènere

Juanjo Dolado, Sara de la Rica i Raquel Vegas

- Menys dones que homes amb remuneració per rendiment.
- Les que ho tenen guanyen menys en aquest component que els homes.
- La diferència és major en la part més alta de la distribució.
- Apunta a menor mobilitat laboral per càrrega familiar.

# Remuneració per Rendiment i Diferencial Salarial de Gènere

Juanjo Dolado, Sara de la Rica i Raquel Vegas



# Alts Funcionaris: Noblesa d'Estat?

Manuel Bagüés i Berta Esteve-Volart

# Alts Funcionaris: Noblesa d'Estat?

Manuel Bagüés i Berta Esteve-Volart

- El 20% dels nous membres dels alts cossos de l'estat tenen algun parent *probable* en algun d'aquests cossos. (Major, per exemple, en notaries, i menor en jutges o TIC).
- Els *probables* parents d'alts funcionaris es presenten i aproven amb probabilitat major les oposicions (per vocació, o per l'alt cost de presentar-se molts anys seguits)
- Els parents obtenen relativament millors notes en els exàmens orals que en els test. Això podria reflectir bé la seva millor habilitat per a l'expressió oral, bé favoritisme (no és possible saber la causa a partir de les dades).

Aconseguirà la Llei d'Igualtat  
trencar el sostre de cristall?  
Evidència de les proves d'habilitació  
a la universitat espanyola

Natalia Zinovyeva i Manuel Bagüés

# Aconseguirà la Llei d'Igualtat trencar el sostre de cristall? Evidència de les proves d'habilitació a la universitat espanyola Natalia Zinovyeva i Manuel Bagüés

- Habilitació: tribunal per sorteig (com a assaig clínic).  
Titular: una dona més, +2% (homes) i -5% (dones).  
Càtedra: una dona més, -6% (homes) i +14% (dones)
- A igualtat de publicacions:  
*Titular*: igual èxit per sexe si en el tribunal hi ha majoria d'homes, menor èxit de les candidates si en el tribunal hi ha majoria de dones.  
*Càtedra*: igual èxit per sexe si en el tribunal hi ha dones, menor èxit de les candidates si en el tribunal hi ha només homes.

# Retribució Variable i Producció Judicial

Manuel Bagüés i Berta Esteve-Volart

# Retribució Variable i Producció Judicial

## Manuel Bagüés i Berta Esteve-Volart

- Com es pot aconseguir augmentar la rapidesa de la justícia?
- Reforma 2004: jutges amb un 120% d'un mòdul, guanyen 5% més. Menys del 80%, 5% menys.

## Resultats

*Qualitat* no es pot mesurar (encara).

Quantitat:

1. Més jutges que superen llindar del 80% i 120%
2. Més jutges just per sobre del llindar
3. Menys jutges amb productivitat molt elevada



Lliçons

Espanya entre els països europeus amb menor igualtat d'oportunitats

**Possibles causes:**

Educació, mercat de treball, selecció i motivació en l'administració pública

## Possibles remeis:

1. Més esforç en educació – propera monografia Fedea.
2. Reforma de la Universitat: Que hi vagin els que la poden aprofitar i que el títol serveixi com a senyal de talent i dedicació.
3. Eliminar dualitat al mercat de treball: Fomenta l'excel·lència i augmenta el retorn a l'experiència.
4. Sector públic: Trobar formes de millorar els mecanismes de selecció i de premiar la productivitat.

fedea