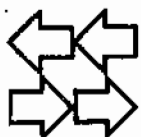




INFORMACIÓ ESTADÍSTICA SOBRE SALARIS

BARCELONA, OCTUBRE 1979



CONSORCI  
D'INFORMACIÓ  
I DOCUMENTACIÓ  
DE CATALUNYA

Urgell, 187  
Tel. (93) 321 8000  
Barcelona-36

## INFORMACIÓ ESTADÍSTICA SOBRE SALARIS

31 JUN. 1980



BARCELONA, OCTUBRE 1979

### ADVERTÈNCIA PRELIMINAR

L'objectiu immediat d'aquesta nota interna de treball és el de posar a disposició dels usuaris del CIDC un instrument senzill que doni una visió global de la informació existent sobre un camp temàtic concret.

La seva elaboració respon, però, a uns objectius més amplis. Aquest document forma part d'un conjunt de notes de treball de la mateixa natura i d'importància molt diversa en les quals s'examina quina és la informació disponible i quins són els grans buits en relació a una sèrie de camps temàtics de caràcter econòmic.

Aquesta exploració inicial constitueix un pas previ necessari per tal de poder delimitar quines haurien de ser a Catalunya les actuacions mínimes en matèria d'estadístiques econòmiques i quins són els principals problemes que caldrà solucionar de cara a l'elaboració d'informació econòmica seguint un esquema formalitzat (un sistema de comptes, especialment).

Per tant, aquestes notes s'inscriuen en una línia de treball més àmplia i la seva publicació respon al fet de tenir interès per elles mateixes, encara que en la seva elaboració s'ha minimitzat les exigències formals o d'estructura.

INDEX:

1. OBJECTIUS DE LES ESTADÍSTIQUES DE SALARIS.
2. LES FONTS ESTADÍSTIQUES SOBRE SALARIS A ESPANYA.
  - 2.1. L'enquesta de l'Institut Nacional d'Estadística.
  - 2.2. Les dades salarials del Ministeri d'Agricultura.
  - 2.3. Les dades sobre costos de la mà d'obra.
3. LES EXPECTATIVES.
  - 3.1. Tendències actuals.
  - 3.2. Els projectes de l'INE.
4. LA SITUACIÓ A CATALUNYA.
5. ANNEXOS.

## 1. OBJECTIUS DE LES ESTADÍSTIQUES DE SALARIS.

Les observacions estadístiques sobre salaris han de cobrir un camp molt ampli. Proporcionen xifres bàsiques en matèria de consum, renda i producció, i constitueixen un indicador clàssic sobre la marxa general de l'economia. Són elements imprescindibles per a l'anàlisi del mercat de treball. Amb caràcter complementari, s'utilitzen en l'estudi de temes de naturalesa molt diversa, com la localització industrial, l'emigració, etc.

Encara que les estadístiques sobre salaris tenen una certa tradició, no s'ha abordat la cobertura dels seus objectius més que de forma fragmentària i a través d'instruments aïllats. És relativament recent l'interès en reorganitzar tota la informació d'aquest tipus de què es disposa en el sistema estadístic d'un país, de manera que en resulti una xarxa coherent.

Les necessitats en la matèria han conformat grups d'informació estadística que poden resumir-se així:

- Informació conjuntural. Des d'aquesta perspectiva les dades sobre salaris es situen històricament entre els principals indicadors econòmics i socials. L'evolució del nivell general de salaris i la variació significativa d'algun dels seus components, es consideren elements indispensables en els estudis a curt termini.

- Dades sobre l'estructura del salari. Presenten també força interès, com un conjunt d'informació més complexa i més ampla. Des d'aquesta òptica es planteja especialment la valoració de les disparitats que s'observen entre els salaris, i que són causades per diferències en la categoria del treballador, el sector en el qual treballa, la dimensió de l'establiment on presta els seus serveis, l'horari de treball, l'antiguitat en l'empresa, la zona geogràfica, el sexe, l'edat, etc.

També es pretén esbrinar en aquest conjunt d'informació en quina proporció intervenen les primes, gratificacions, assegurances, plus familiar, etc., en la determinació del salari real.

- Una tercera via d'interès, prové de la necessitat de cobrir les exigències d'informació que implica el càlcul periòdic de la comptabilitat nacional. La determinació de la massa salarial, o les possibilitats de comparació entre els comportaments de les magnituds corresponents al conjunt de les rendes salarials i no salarials, en són exemples clars.
- Un altre bloc de dades fa referència al paper de les retribucions del factor treball en l'estructura dels costos. Aquest objectiu s'ha cobert tradicionalment per mitjà de les estadístiques sectorials i no en l'àmbit de les estadístiques de salaris.

En general, el tractament sectorial, temporal i territorial presenta greus insuficiències i desequilibris molt accentuats.

Per exemple, en qualsevol dels enfocaments descrits es pot comptar amb força més informació per al sector industrial que per als serveis o l'agricultura; les dades

corresponents als salaris de l'Administració Pública són veritablement escasses, i molt sovint inexistents. En l'aspecte de cobertura temporal i territorial, poden fer-se comentaris del mateix caire.

S'observa en els últims anys un interès creixent en desenvolupar les diferents fonts específiques, eixamplant els camps i enriquint el ventall de característiques a considerar. I s'observa al mateix temps -i això és nou- la voluntat de relligar-los, fer-los coherents i realitzar-los de tal manera que es faciliti la relació entre ells i es possibilitin al màxim les comparacions internacionals. Aquesta línia, iniciada pels sistemes estadístics d'alguns països europeus, ha estat afavorida i incrementada per exigència de l'Oficina Estadística de la Comunitat Econòmica Europea.

## 2. LES FONTS ESTADÍSTIQUES SOBRE SALARIS A ESPANYA.

Les observacions estadístiques sobre salaris es basen a l'Estat espanyol en dos instruments:

1. L'enquesta periòdica de l'Institut Nacional d'Estadística, amb la qual s'intenta la consecució d'un índex general dels salaris a Espanya. Normalment quan es fa referència al nivell, o a l'evolució dels salaris a Espanya, s'està utilitzant aquesta font.
2. Les dades mensuals sobre salaris agrícoles de la Secretaria General Tècnica del Ministeri d'Agricultura.

Si ens limitem a una visió estricta del tema no caldria afegir cap comentari sobre les retribucions salarials com a component dels costos, les quals, per altra banda, en el sistema estadístic espanyol no presenten cap lligam amb les estadístiques de salaris. No obstant això, sembla útil incloure unes notes sobre el tema, donat que a nivell europeu cada vegada estan més lligades a les estadístiques de salaris. Per això inclourem un tercer apartat: -les dades sobre costos del factor treball-.

Per tal de completar aquesta panoràmica cal afegir que no es disposa de dades sobre les remuneracions dels funcionaris, ni dels altres treballadors de l'Administració Pública.



Així mateix, cal fer constar que hi ha alguna organització empresarial que recull un cert nombre de dades sobre els salaris a les empreses del grup -com és el cas de CEAM a Barcelona-, però que no proporciona els resultats més que als seus afiliats.

A continuació es passa a descriure els trets més característics dels instruments estadístics esmentats.

### 2.1. L'enquesta de l'Institut Nacional d'Estadística.

Es tracta d'una enquesta trimestral que data del 1963.

Es basa en dades primàries facilitades per les empreses.

Els resultats s'editen a la revista "Salarios" en quatre números a l'any; en el que correspon a l'últim trimestre s'inclouen també les mitjanes anuals.

Les dades no presenten desglossament territorial. És a dir, es refereixen exclusivament al conjunt de l'Estat.

La classificació sectorial comprèn les branques següents:

- Extracció de carbó
- Extracció de minerals metàl·lics
- Extracció de minerals no metàl·lics
- Aliments, begudes i tabac
- Indústries tèxtils
- Fabricació de calçat i peces de vestir
- Indústries de la fusta i el suro
- Fabricació de paper i articles de paper
- Impremtes i editorials
- Fabricació de productes de cautxú
- Fabricació de productes químics



- Fabricació de productes del petroli i carbó (minerals no metàl·lics derivats)
- Indústries metàl·liques bàsiques (maquinària i material de transport)
- Indústries de la construcció.
- Electricitat, gas i aigua
- Comerç
- Bancs i establiments financers
- Assegurances, i
- TOTAL D'ACTIVITATS COMPRESSES

Així doncs, queden fora de l'abast de l'enquesta tot el sector agrari (agricultura, ramaderia i pesca), i una part molt significativa del terciari: transports, comunicacions, turisme, sanitat, ensenyament i d'altres entre els que es compta l'administració pública.

La publicació conté, per a cada sector, les taules següents, de les quals s'inclou fotocòpia a l'annex número 1:

- Nombre mig de treballadors per dia. Per categories.
- Retribució mitjana per hora treballada. Per categories.
- Hores treballades al mes en jornada normal i extraordinària.
- Totals pagats al mes, per conceptes (salaries, gratificacions, hores extraordinàries).
- Plus familiar, i
- Distribució dels treballadors, segons les retribucions totals, inclòs el plus familiar.

L'INE explicita en el primer número publicat de l'enquesta, què es proposa amb aquesta, un doble objectiu:

- "determinar el salari efectiu percebut pels treballadors especificant el que correspon a cada categoria i branca d'activitat, per període de temps (hora)".
- "elaborar uns índexs que reflecteixin l'evolució del nivell de salaris, per categories professionals, i branques d'activitat general, de manera periòdica".

Aquesta declaració de principis situa l'enquesta a mig camí entre un instrument conjuntural i un d'estructural. Com a conseqüència el seu paper d'indicador a curt termini es veu afectat per retards que disminueixen la seva operativitat de manera notable. Així mateix s'ha de constatar que per a una anàlisi de l'estructura dels salaris a Espanya l'enquesta roman insuficient. En aquest sentit es comentaran més endavant els intents de l'INE per tal de millorar la situació en un futur pròxim.

Així mateix l'INE declara que ha utilitzat per a la selecció mostral les llistes d'establiments del Ministeri de Treball, que s'obtenen dels fitxers de les Mutualitats Laborals. El fet que aquests llistats no s'han confeccionat amb objectius estadístics -sinó administratius-, unit a les diferències de criteri en l'agrupament per sectors entre Mutualitats i la Classificació Nacional d'Activitats Econòmiques, ha ocasionat dificultats que no s'han pogut resoldre en molts casos.

Un problema molt semblant es planteja a l'hora d'estratificar la mostra. La metodologia de l'INE preveu 8 estrats, atenent la dimensió dels establiments segons el nombre de treballadors, i segons el nombre d'establiments de cada branca d'activitat -vegeu l'annex núm. 2-. Segons el propi INE, en més d'una ocasió han sorgit divergències entre l'estrat al qual havia estat assignat un establiment

d'acord amb els llistats, i la realitat d'aquest quan se li feia l'enquesta, cosa que ha propiciat la comptabilització de determinats salaris en un estrat que no era el correcte.

El tractament dels salaris per categories pateix del fet que hi ha diverses Reglamentacions de Treball sobre la matèria; en definitiva, de no haver disposat d'una classificació oficial de categories.

Els efectes de l'edat sobre els salaris no es recullen. I els del sexe reben una consideració molt minsa: no hi ha xifres diferenciades per homes i dones més que per les categories de "subalterns" i "operaris" i només a la taula de retribucions mitjanes per hora treballada.

Hi ha encara un parell de precisions importants a fer que afecten la interpretació dels resultats: La primera és que la font no recull informació sobre els estrats 7 i 8 previstos, que són els dels establiments amb menys de 10 treballadors. Els qüestionaris no es dirigeixen més que a les empreses que estan per sobre d'aquesta dimensió. Està comprovat que els sous de les empreses petites solen ser els més baixos; per tant la seva exclusió implica una desviació a l'alta dels resultats. Dit d'una altra manera: les xifres de salaris que ens proporciona l'INE estan sobrevalorades. Com que el nombre de petites empreses no té la mateixa incidència en tots els sectors i àmbits geogràfics, aquesta desviació és més accentuada allà on hi ha predomini de petita empresa.

La segona precisió que s'ha de tenir present fa referència a l'anàlisi temporal dels salaris a Espanya. L'INE fa constar que els valors resultants de l'enquesta es poden veure afectats per "variacions del nombre d'hores extraordinàries, canvis en la distribució per sectors del conjunt d'assalariats, i evolució de l'estructura professional dels assalariats".

Això implica que quan el conjunt dels assalariats fa més hores extraordinàries, l'índex general de l'INE pujarà encara que no s'hagi modificat el preu de l'hora de treball normal; i implica també que si s'ha donat una transferència de treballadors cap a les branques que requereixen mà d'obra més qualificada, l'índex també pujarà, però tampoc serà el reflex de dos preus diferents per tal de retribuir el mateix tipus de treball, sinó el resultat de comparar els salaris de dues distribucions diferents de la població activa; i el mateix es pot dir si es comparen els índexs de dos períodes entre els quals ha canviat el nivell de qualificació professional del conjunt de la població assalariada.

Al número corresponent a l'últim trimestre de 1976, l'INE anuncia la introducció de millores substancials en l'estadística de salaris, sense explicitar en què consisteixen. L'Institut ha recollit, i té a punt de publicar les dades relatives a 1977 i 1978, que s'han obtingut pel mètode millorat. De moment no s'ha donat a conèixer més que l'evolució de l'índex general, que s'ha anat incorporant al "Boletín mensual de estadística", (vegeu annex núm. 3). Tècnics dels departament que elabora aquesta estadística han informat que, efectivament la recollida i tractament han sofert variacions, però que s'ha procurat obtenir un índex general que fóra comparable en el temps. Cal esperar que es facin públiques totes les xifres i els canvis metodològics que han estat objecte, per tal d'emetre una opinió sobre aquesta etapa de la font més important sobre els salaris a Espanya.

## 2.2. Les dades salarials del Ministeri d'Agricultura.

La Secretaria General Tècnica del Ministeri d'Agricultura realitza periòdicament el càlcul de les mitjanes mensuals de salaris al camp.

La publicació dels resultats no ha estat gaire regular. Cal cercar-los a:

- "Los salarios en el campo", 1953-1967.
- "Salarios. Precios pagados. Precios percibidos".  
Del qual han sortit els exemplars corresponents a 1968-69, 1969-70, 1971-72 i 1973-76.
- "Boletín mensual de estadística agraria". On van apareixent cada mes les dades referents al conjunt de l'Estat i es programa incloure un cop a l'any els resums "por regiones agrícolas". Aquests resums, per als anys 1977 i 1978 han aparegut en el número de març del 79 i acaba de ser distribuït. Vegeu, al respecte, l'annex núm. 4.

L'any 76 hi ha un canvi de base, i es modifica també lleugerament la ventilació per categories i per àrees geogràfiques.

En l'actualitat les dades que proporciona aquesta font són:

- 1.- Salaries mitjans del conjunt de l'Estat. En ptes./dia. Valors mensuals i mitjanes anuals.
- 2.- Índexs. Base 1976 = 100. Mitjanes mensuals i anuals.

Per a les següents categories laborals: encarregats, tractoristes, pastors, vaquers i porquers, però fix i però eventual.

La ventilació territorial presenta xifres mensuals i anuals, però la periodicitat de publicació de les xifres desagregades no es preveu fer-la menor que anual. -De fet, fins ara s'ha demorat normalment més d'un exercici-.

Les zones en les quals es divideix l'Estat són:

"Galícia, Norte, Ebro, Nordeste, Duero, Centro, Levante, Extremadura, Andalucía Oriental, Andalucía Occidental y Canarias". Les dades sobre Catalunya s'inclouen a Nordes-te juntament amb les de les Balears.

El Ministeri no especifica el mètode de recollida de dades, ni el sistema de càlcul. En aquestes circumstàncies els comentaris s'han de limitar a fer notar que el tractament territorial és certament insuficient i poc aclaridor.

Sembla que ni tan sols es planteja l'anàlisi estructural, el càlcul de macromagnituds o la participació del salari en els costos de la producció agrària. O sigui, que no es pretén altra cosa que una aproximació conjuntural. -Plantejament que queda pràcticament invalidat pel que fa a les xifres de les "regiones agrarias", donat el retard amb que s'acostuma a donar-les a la llum-.

### 2.3. Les dades sobre costos de la mà d'obra.

A Espanya la informació més rellevant referida a costos ha estat, des del 1957, la que ha proporcionat l'enquesta anual de sindicats sobre producció industrial, part de la qual s'ha anat editant pel mateix organisme amb el títol "Estadísticas de producció industrial" i s'ha reproduït en la publicació paral·lela de l'Institut Nacional d'Estadística.

Es tracta d'una enquesta anual, basada en dades primàries facilitades per les empreses.

Presenta dificultats de directori, d'assignació als estrats mostrals, etc., molt similars a l'enquesta de l'INE sobre els salaris. Però així i tot entre el conjunt d'estadístiques espanyoles ocupa un lloc fonamental.

Es element de referència obligada en qualsevol treball sobre la indústria, així com en totes les estimacions de renda, de comptabilitats nacionals o regionals, de taules input-output, etc.

Quant a l'àmbit sectorial, la font no contempla més que la indústria. I encara no tota: només aquelles branques industrials per a les quals l'INE delega les seves atribucions als antics sindicats, -vegeu l'annex núm. 5-. Ara bé, per a les activitats sobre les que recull informació, el desgloss sectorial és força ample: la majoria de la informació es dona per a 80 activitats industrials, encara que es cobreixen de manera desigual.

Sobre els costos de personal, proporciona les dades següents a nivell estatal, per als 80 sectors esmentats:

- Total pagat per concepte de treball. En mils de ptes. A directius, tècnics i administratius; als obrers de producció. D'altres costos de personal.

Que, per l'objectiu que ens ocupa es complementen amb:

- Personal a fi d'any. Remunerat i no remunerat. Per sexes.
- Hores-home treballades. Pel personal no remunerat; pels directius, tècnics i administratius; pels obrers de producció.

A nivell provincial, aquesta informació es redueix, ja que dels costos de la mà d'obra no es proporciona més que la xifra global; en el nombre del personal no s'especifica el sexe; i en les hores treballades, tampoc no es dona més que el total. D'altra banda, el desgloss sectorial és sensiblement inferior, i es limita als sectors següents:





- Indústries de l'alimentació.
- Indústries de begudes.
- Indústries del tabac.
- Indústries tèxtils.
- Indústries de la fusta i del suro.
- Indústries del paper i arts gràfiques.
- Indústries del cuir, calçat i confecció.
- Indústries químiques, (incloent cautxú i gas).
- Indústries de materials de construcció, vidre i ceràmica.
- Indústries metàl·liques.

Respecte de la informació no publicada d'aquest conjunt cal fer notar que ha estat accessible i utilitzada, entre d'altres coses, per tal d'estudiar la composició dels costos industrials a Catalunya.

L'explotació directa dels qüestionaris -o de la seua transcripció mecanitzada, també bastant accessible-, permet un tractament territorial molt més ric, que possibilita fer combinacions dels 80 sectors per als quals es recullen les xifres.

En l'actualitat aquesta font presenta un greu inconvenient derivat d'haver-se dissolt l'organisme productor en condicions poc favorables pel correcte traspàs de la informació emmagatzemada. En aquestes condicions és probable que hagin crescut les dificultats d'accés als qüestionaris als quals es feia referència i que podrien ser una eina bàsica per tal de refer la sèrie de costos del factor treball en la indústria catalana. D'altra banda, les dades de l'última recollida són del 1976 i encara no s'ha definit com es faran les actualitzacions.

L'INE, que era qui havia delegat la realització d'aquesta estadística en sindicats, sembla que pensa iniciar una nova enquesta de producció industrial, destinada a cobrir el buit de les EPI, basada en el cens d'establiments i d'empreses que ara és en fase d'execució.

### 3. LES EXPECTATIVES.

#### 3.1. Les tendències actuals.

S'observa en els últims anys, una revalorització evident del camp estadístic relatiu als salaris, el que comporta, indefectiblement, la millora progressiva dels instruments estadístics amb els quals s'aborda aquest camp.

El paper de l'Oficina Estadística de les Comunitats Europees ha estat determinant com a impulsor de canvis significatius, a través de les enquestes sobre l'estructura dels salaris pagats per les empreses.

Efectivament, de 1959 a 1964 l'OSCE va demanar als 6 països membres de la CEE que efectuessin enquestes sobre els costos salarials a diverses branques industrials -una de diferent cada vegada-.

Per a 1966 va llençar, amb caràcter vinculant, una enquesta comunitària per al conjunt de les activitats industrials. Aquesta enquesta es realitzà simultàniament als sis països membres, seguint el mateix model, en el disseny del qual han participat també les oficines estadístiques d'aquests països. L'operació s'ha repetit periòdicament cada tres anys, millorant-se progressivament. (Hi ha resultats per a 1966, 1969, 1972 i 1975).

Paral·lelament, encara que amb un cert retard sobre l'anterior, es concep i es posa en marxa una enquesta per als serveis. La primera d'aquest tipus és del 1970; la se gona del 74.

En 1974 es decideix organitzar enquestes comunitàries relatives a les remuneracions dels obrers permanents en l'agricultura. Fins ara s'han efectuat les corresponents als anys 1974, 1975 i 1976.

Les enquestes de l'OSCE programen un desgloss extraordiari per a certes variables -per exemple, fins a 38 components dels costos salarials- i permeten l'estudi del tema des de diferents angles: estructura; relacions entre salaris percebuts i costos de la mà d'obra per l'empresa; renda; valor afegit; etc. potenciant els nexes entre els grups usuals d'informació. A l'annex núm. 6 s'inclouen descripcions de metodologia, taules, etc. Basant-se amb aquest material, l'Oficina Estadística de la Comunitat publica semestralment informació harmonitzada dels països membres; la pròpia Oficina calcula les actualitzacions.

La cobertura del camp que queda fora d'aquestes enquestes s'ha organitzat de manera diferent a cada país. Normalment, s'ha procedit per etapes, partint de les estadístiques amb que comptaven, a les que s'han anat introduint modificacions. Ara s'està en l'etapa de transició, en la qual pot observar-se l'ús creixent de fonts de caràcter administratiu -els tractaments mecanitzats ho han facilitat-. I també la inclusió de fulls o preguntes suplementàries que aprofiten les operacions censals per a la consecució de dades sobre retribucions de treball.

Amb variacions entre els diferents països, es va cap a l'establiment de xarxes força complexes, en correspondència a la complexitat del camp a cobrir. En un intent de síntesi, la xarxa constaria d' :



- Estadístiques d'estructura:

- Cada 3 anys la comunitària d'indústria.
- Amb una periodicitat semblant, encara per decidir, la comunitària de serveis i d'agricultura.
- Aprofitament de censos d'empreses i establiments per tal de recollir informació complementària.

- Dades anuals corrents:

- Enquesta sobre despeses de personal.
- Utilització de les declaracions fiscals.
- Explotació aprofundida de documents administratius -com ara el full de salaris- per tal de fer-hi buidats quasi exhaustius des del punt de vista regional i local.

- Dades conjunturals:

- Muntatge d'una operació lleugera de recollida. En alguns casos l'enquesta té un doble objectiu: xifres sobre l'ocupació i l'atur i xifres sobre retribucions, i es pensa com una eina bàsica de tota la xarxa de comptabilitat social.
- La introducció de modificacions en determinats documents administratius que permetin l'explotació estadística directa. Per exemple, una intervenció d'aquest tipus sobre les declaracions a les assegurances socials permet la consecució ràpida d'explotacions senzilles de gran interès conjuntural.

Aquest esquema s'haurà de fer compatible en un pròxim futur, amb altra informació salarial encara no relligada, com és ara la concernent al sector agrari o al sector públic.

En els annexos 7è. i 8è. s'inclouen documents sobre les estadístiques de salaris a França i Alemanya que exemplifiquen aquesta descripció.

### 3.2. Els projectes de l'INE.

L'Institut Nacional d'Estadística té en programa la realització d'una estadística sobre l'estructura de salaris. En les previsions de l'INE, aquesta estadística es plantejaria com una font que proporcionés dades de moltes característiques, en la línia de les enquestes comunitàries, i a més a més serviria de fonament per al disseny d'una enquesta de conjuntura salarial, també de nova factura.

El projecte espera els resultats del cens industrial, i la seva possible ampliació a d'altres àmbits empresarials, per tal de fer sobre aquesta base els càlculs de mostra, etc.

Mentrestant no es duen a terme aquestes operacions, tal com s'ha apuntat més amunt, l'INE ha modificat l'enquesta trimestral actual en un intent de millorar la informació disponible sobre salaris. En efecte, a partir del primer trimestre del 77, s'introdueixen variacions en el directori, la mostra i la metodologia. L'enquesta reformada es recolza de manera especial en les liquidacions que es lliuren mensualment per les empreses a l'Institut Nacional de Previsió.

En un primer intent es mantenia el caràcter mixt -estructura/conjuntura- d'aquesta font. Posteriorment, es van simplificar considerablement els qüestionaris ajustant-se més a una estadística pròpiament conjuntural. Aques

ta simplificació va ser motivada més que res pel retard que suposaven les respostes empresarials a determinades preguntes, que no s'han considerat prou significatives com per a justificar l'espera. Totes aquestes proves i canvis han ocasionat una demora considerable en la posada a punt d'informació, de tal manera que com ha quedat dit, les taules corresponents a 1977 i 1978 resten encara sense publicar-se. L'operació s'ha plantejat de manera que els índexs generals resultants fossin comparables amb la sèrie obtinguda fins-aleshores. Aquests índexs publicats, han estat fins ara l'únic objectiu assolit per la font, que a títol provisional està ocupant el lloc d'una eina bàsica en aquest camp.

Des d'un altre punt de vista l'INE, com també s'ha mencionat anteriorment, té en projecte muntar una enquesta que substitueixi les Estadístiques de Producció Industrial de sindicats. L'enquesta en projecte eixamplaria l'àmbit sectorial de l'antiga -com a mínim tota la indústria i la incorporació d'algun sector terciari- i tindria com a marc les últimes classificacions d'activitats econòmiques i de productes realitzades per l'Institut. És de suposar que en el nou disseny es valoraran convenientment les normes de l'OSCE en matèria d'enquestes sobre l'estructura dels costos, i que això redundarà en el millor aprofitament conjunt de les dues enquestes en cartera de l'INE: aquesta i la de salaris.

#### 4. LA SITUACIÓ A CATALUNYA.

En el camp de les estadístiques salarials la situació a Catalunya és francament greu. Les estadístiques espanyoles, ja en si problemàtiques, no tenen en consideració les necessitats d'informació subestamentals.

El panorama català es caracteritza pels trets següents:

- No hi ha dades ni de conjuntura, ni d'estructura, ni de les rendes salarials, ni tant sols per al conjunt català.
- Les dades específiques del sector agrari tampoc ofereixen valors per a Catalunya, si no són agregats amb les Balears, i no se'n disposa cada mes com per al conjunt de l'Estat, sinó que cal esperar la publicació anual.
- Per a cap d'aquests camps, com és obvi, no es compta amb cap xifra per províncies, comarques, municipis, o qualsevol altra divisió del territori català.
- En l'àrea de la comptabilitat, les conseqüències d'aquests buits són evidents. En aquest sentit,

s'ha de tenir present que la CEE proposa la realització d'instruments comptables a nivell d'"Unitats Administratives de Base" (UAB) per als països que integren el Mercat Comú, (1), i que això implica el desglossament imprescindible de determinades magnituds.

- Quant a la informació sobre participació dels salaris en l'estructura dels costos, l'única font que pot proporcionar material de base susceptible d'exploració a nivell català, és la constituïda per les dades sobre producció industrial recollides pels sindicats entre 1957 i 1976. No obstant, cal deixar constància, que l'organisme que realitzava l'estadística, no efectuava aquestes ventilacions territorials. L'aventatge de la font consisteix en què el seu plantejament i recollida permeten l'aprofitament del material de base per tal de desgregar els resultats a nivell geogràfic.
- Tal i com s'ha comentat més amunt, els canvis institucionals que han afectat aquest conjunt d'informació, poden representar un entrebanc per al seu ús, si es vol utilitzar per tal de generar taules retrospectives sobre el salari com a input en la indústria catalana.

Així doncs, en l'àmbit de l'estadística salarial resta pràcticament tot per fer. Però és de tota evidència que és un espai a cobrir des dels diversos angles als quals s'ha fet referència, i que per a qualsevol d'ells hauria de ser factible l'aproximació conjuntural i l'estudi de l'estructura.

El buit que per diferents circumstàncies es dona en l'actualitat en les estadístiques salarials de l'Estat, i la conseqüent reorganització prevista per l'Institut Nacio-

(1) Vegeu l'annex núm. 9.



nal d'Estadística de fonts tan importants com l'enquesta bàsica de salaris, la de conjuntura, el cens d'empreses i l'estadística de producció industrial, configuren un període de transició i de replantejament que sembla molt adequat per a intervenir des de Catalunya propiciant que en els nous plantejaments hi siguin presents les necessitats d'aquí.

Per exemple:

1. L'operació estadística sobre estructura salarial que està definint l'INE, proporcionarà sens dubte xifres desagregades territorialment. La significació d'aquesta nova enquesta serà molt elevada, ja que, com ha quedat indicat, s'hi pensa com un instrument major en el qual basar la futura estadística conjuntural.

Aquesta informació és considerada generalment com una informació vital per a la política econòmica, i per tant no s'hauria de perdre l'oportunitat de participar en l'etapa de disseny general de l'operació.

Molt probablement, a priori, seria desitjable engrandir la mostra, a fi que els resultats fossin significatius a diferents nivells geogràfics, mantenint un ventall de característiques suficient. Però, introduir aquest tipus de variacions no sembla excessivament viable perquè implica un encariment notable dels costos. També es podria considerar la possibilitat que en lloc d'eixamplar la mostra l'Institut Nacional d'Estadística directament, fos un organisme català que hi portés a terme una operació complementària.

Paral·lelament es podria preparar un disseny de taules que, admetent la mostra fixada per l'INE, possibilités l'explotació addicional per a Catalunya de característiques que no es preveu desagregar en el projecte de Madrid, acumulant les quatre províncies a fi d'assolir per al conjunt català una vàlidesa estadística mínima en aspectes que en el projecte de Madrid només s'exploten a nivell d'Estat.

Al mateix temps, no sembla massa dificultós incidir en els qüestionaris amb petites modificacions encaminades a reflectir el més acuradament possible les característiques diferencials de l'estructura salarial catalana.

El seguiment del projecte en detall pot obrir d'altres perspectives d'aquest tipus.

2.- S'han d'endegar línies paral·leles de treball per a les altres operacions a les quals s'ha fet esment. Efectivament:

Pel que fa a l'enquesta de conjuntura cal esbrinar en quina fase es troba el projecte i com es pensa portar a terme. I d'acord amb això decidir-ne l'aprofitament a través de la pròpia xarxa de l'INE, amb els suplements que calguin o que siguin factibles. És probable que s'utilitzin amb aquesta fi les declaracions mensuals de les empreses a l'Institut Nacional de Previsió que inclouen la composició de la plantilla i la composició del salari.

Qualsevol que sigui el paper que l'INE assigni a aquests documents administratius, no s'ha d'oblidar les seves potencialitats per a la descentralització estadística, tant pel que fa a curt termini, com per a la informació anual corrent. Considereu, per exemple, que a Alemanya Federal són aquests tipus de documents els que s'utili-

litzen per a buidats anuals quasi exhaustius de la informació a nivell dels "länder" i local.

Respecte de l'al·ludit projecte d'estadístiques industrials, actualment es desconeix quasi bé tot. No cal insistir en què es tracta de dades molt rellevants, de les quals no es pot prescindir. En la part que interessa per als objectius d'aquest treball, és a dir tot el referent a remuneració de la mà d'obra, és de suposar que l'INE seguirà molt de prop les propostes de l'Oficina Estadística del Mercat Comú, i per tant, que no s'apartarà gaire del model de les enquestes comunitàries en les quals els països europeus han assolit certa experiència.

El cens d'indústries i establiments s'ha mencionat entre els projectes a seguir, en primer terme perquè tant l'enquesta bàsica de salaris com les estadístiques industrials esperen els resultats del cens per a partir d'ell; i en segon terme perquè quan s'estableixen operacions d'aquest tipus de manera periòdica -com és el cas de tots els sistemes estadístics mínimament avançats-, solen utilitzar-se per tal d'incloure fulls annexes destinats a millorar la informació sobre camps relacionats, entre ells els salaris.

#### Resumint:

- No hi ha dades catalanes sobre salaris.
- És urgent cobrir el camp.
- La situació de canvis en el sistema estadístic salarial a Espanya proporciona l'oportunitat d'intervenir posant en evidència les necessitats catalanes, perquè aquestes es tinguin en compte en establir el nou sistema.

Es lògic pensar que la millora dels instruments estadístics que l'INE aborda en l'actualitat no va dirigida únicament a augmentar la quantitat i la qualitat de les dades sinó que, a més a més, seguint les tendències actuals, les programarà com una xarxa que permeti les relacions entre les diferents fonts salarials, i d'aquestes amb les estadístiques dels camps veïns: producció, ocupació, nivell d'activitat, nivell de renda, etc. A l'ensem es plantejarà la necessitat d'un tractament territorial mínimament correcte. D'acord amb això, en una primera etapa cal començar per:

- Estar informats de les diferents fases d'actuació de l'INE en aquests camps.
- Elaborar propostes tècniques per a les operacions o el material que ens afecta.
- Seguir les indicacions d'organismes internacionals amb tanta influència sobre els sistemes estadístics europeus, i tant de prestigi tècnic com l'OSCE.
- Elaborar una proposta de classificació sectorial que sigui compatible amb la "Classificación Nacional de Actividades Económicas" per a Espanya i amb la NACE de la CEE, però que tradueixi el més correctament possible el sistema productiu català. Obviament l'execució d'una classificació d'activitat específica per a Catalunya és una tasca urgent i que reclamen al temps altres paquets estadístics.
- Elaborar així mateix, i en la pròpia línia de pre-supostos estadístics bàsics, la divisió territorial significativa per a les xifres de salaris comparable i coordinada amb la qual s'estableixi per a d'altres camps estadístics.

Amb un programa d'aquest tipus podria assolir-se en un període relativament curt, una cobertura de l'àmbit estadístic que ens ocupa semblant a la que l'INE es proposa a nivell del conjunt de l'Estat. Resta, doncs, evident que amb aquest plantejament no s'aborda la solució dels dèficits en certs aspectes de la informació sobre salaris al camp, als serveis i a l'Administració Pública. Si bé es tracta dels aspectes que als diferents països europeus s'han resolt normalment en una segona fase.

## 5. ANNEXOS.

1. Mostra de les taules que es publiquen trimestralment a "Salarios", per a cada "actividad" o sector -en aquest cas el tèxtil-.
2. Estratificació de l'enquesta de salaris realitzada trimestralment per l'INE des de 1963.
3. Reproducció del capítol relatiu a salaris que publica mensualment l'INE.
4. Taules del Ministeri d'Agricultura amb les xifres "por regiones agrícolas", que es publiquen una vegada a l'any al "Boletín mensual de Estadística agraria".
5. Informació sobre costos del personal que es publica a "Estadísticas de Producción Industrial", realitzades per l'antiga Organització Sindical.  
Mostra de les taules de les quals se'n disposa anualment per a cada sector -s'agafa com a exemple el capítol corresponent a la indústria de transformats metàl·lics-.
6. Les enquestes comunitàries sobre costos salarials:
  - d'indústria
  - de comerç, bancs i assegurances
  - d'agricultura
  - metodologia i evolució
  - les "actualitzacions" harmonitzades de salaris-hora.



7. Les estadístiques de salaris a França.  
Càlcul de l'índex de les retribucions als funcionaris.
8. Les estadístiques de salaris a la República Federal  
Alemanya.
9. Les "Unitats Administratives de Base" als diferents paï  
sos del Mercat Comú.
10. La classificació sectorial proposada per l'Oficina Es-  
tadística del Mercat Comú per a les estadístiques re-  
latives a les "Unitats Administratives de Base".

ANNEX NÚM. 1

- Mostra de les taules que es publiquen trimestralment a "Salarios", per a cada "actividad" o sector -en aquest cas el tèxtil-.

Font: INE, "Salarios", 4rt. trimestre del 1976



# ACTIVIDAD

Industrias textiles

4º trimestre 1976

## 1. Número medio de trabajadores por día en las distintas categorías

CATEGORIAS	FIJOS		EVENTUALES
	Presentes	De baja	
EMPLEADOS			
Técnicos titulados .....	6.327	100	57
Otros técnicos .....	13.478	395	-
Administrativos .....	28.892	775	19
Subalternos .....	4.587	260	97
OPERARIOS			
MANO DE OBRA CUALIFICADA:			
Jefe de equipo y oficial 1º .....	92.302	5.998	19
Oficiales 2º y 3º .....	104.288	9.828	299
MANO DE OBRA NO CUALIFICADA:			
Peones especializados o especialistas .....	37.643	2.562	93
Peones .....	10.180	775	7.210
Aprendices y pinches .....	15.014	565	472
TOTALES .....	312.711	21.258	8.266

## 2. Retribución media por hora trabajada en las distintas categorías

C A T E G O R I A S		Remuneración media por hora trabajada
<b>EMPL E A D O S</b>		
Técnicos titulados...	Ingenieros y licenciados .....	270,96
	Peritos y ayudantes .....	206,35
Otros técnicos .....	De oficina y laboratorio .....	176,72
	De taller .....	189,24
Administrativos .....	Jefes .....	225,89
	Oficiales .....	158,01
	Auxiliares y aspirantes .....	98,73
Subalternos .....	Varones .....	125,06
	Mujeres .....	115,16
<b>O P E R A R I O S</b>		
Jefes de equipo y oficial 1º .....	Varones ..	156,84
	Mujeres ..	123,45
Oficiales 2º y 3º .....	Varones ..	126,71
	Mujeres ..	108,71
Peones especializados o especialistas .....	Varones ..	128,51
	Mujeres ..	92,76
Peones .....	Varones ..	92,49
	Mujeres ..	89,47
Aprendices y pinches .....	Varones ..	74,51
	Mujeres ..	56,74
<b>MEDIA GENERAL</b> .....		<b>128,25</b>

## 3. Horas trabajadas al mes en jornada normal y extraordinaria

	jornada normal	jornada extraordinaria	TOTAL
Empleados .....	9.615.692	98.258	9.713.950
Operarios .....	48.876.107	1.534.699	50.410.806
<b>TOTAL</b> .....	<b>58.491.799</b>	<b>1.632.957</b>	<b>60.124.756</b>

4. Totales pagados al mes por los conceptos que se indican

Salarios y otros complementos legales .....	6.056.500.470
Gratificaciones .....	1.406.723.147
Horas extraordinarias .....	247.916.143
<b>TOTAL .....</b>	<b>7.711.139.760</b>

5. Plus familiar

Número total de productores con derecho a plus .....	165.770
Total de pesetas pagadas al mes .....	139.330.438
Percepción media por productor con derecho a plus .....	840

6. Distribución de los trabajadores según sus retribuciones totales

Intervalos de ingresos en el mes	Nº de trabajadores	Total Pesetas
Hasta 8.000 pesetas .....	9.359	52.450.585
De 8.001 a 10.000 pesetas ..	9.942	90.188.021
De 10.001 a 15.000 " .....	71.537	934.073.202
De 15.001 a 20.000 " .....	88.509	1.562.995.014
De 20.001 a 25.000 " .....	50.520	1.130.136.263
De 25.001 a 30.000 " .....	42.710	1.175.165.393
De 30.001 a 40.000 " .....	46.376	1.594.532.322
De 40.001 a 60.000 " .....	20.147	946.932.740
Más de 60.000 " .....	3.135	224.666.220
<b>TOTAL GENERAL .....</b>	<b>342.235</b>	<b>7.711.139.760</b>

ANNEX NUM. 2

- Estratificació de l'enquesta de salaris realitzada trimestralment per l'INE des de 1963.

Font: INE, "Salarios" Tomo I, 1963.

de esta encuesta una mayor información; por ejemplo, anualmente acerca de los desembolsos totales de los establecimientos por gastos de personal, mediante preguntas directas sobre el volumen total de estos desembolsos.

### 3) DESARROLLO DE LA ENCUESTA

#### 1.- Selección de establecimientos

Como ya se ha indicado se han utilizado como base para el muestreo de los establecimientos las listas de las Mutualidades Laborales facilitadas por el Ministerio de Trabajo.

Con los datos de estas listas se han formado ocho estratos según el número de productores: de 500 y más; de 250 a 499; de 100 a 249; de 50 a 99; de 20 a 49; de 10 a 19; de 5 a 9 y de 1 a 4. La encuesta en este primer año de 1963, comprende sólo los seis primeros estratos con lo cual los establecimientos a considerar se reducen a menos de un 10% del total en tanto que la población laboral que corresponde a los mismos es superior al 60% de la población total empleada en la industria, según el censo industrial de 1958.

En cada estrato y según el número de establecimientos en cada rama de actividad se ha determinado la fracción de muestreo como se indica a continuación

	<u>Fracción de muestreo</u>
<u>Estrato de 500 y más productores</u>	100 %
<u>Estrato de 250 a 499 productores</u>	
Con menos de 100 establecimientos	50 %
Con más de 100 establecimientos	25 %
<u>Estrato de 100 a 249 productores</u>	
Con menos de 50 establecimientos	50 %
De 50 a 199 establecimientos	30 %
De 200 y más establecimientos	15 %
<u>Estrato de 50 a 99 productores</u>	
Con menos de 50 establecimientos	40 %
De 50 a 199 establecimientos	25 %
De 200 y más establecimientos	12 %
<u>Estrato de 20 a 49 productores</u>	
Con menos de 50 establecimientos	30 %
De 50 a 199 establecimientos	20 %
De 200 a 1.499 establecimientos	10 %
De 1.500 y más establecimientos	5 %

<u>Estrato de 10 a 19 productores</u>	<u>Fracción de muestreo</u>
Con menos de 50 establecimientos	12 %
De 50 a 199 establecimientos	10 %
De 200 a 1.499 establecimientos	5 %
De 1.500 a 4.999 establecimientos	2 %
De 5.000 y más establecimientos	1 %

Determinado el número de establecimientos que han de formar la muestra en cada estrato y rama de actividad, por medio de una tabla de números aleatorios aplicados a las listas de establecimientos antes citados, se seleccionaron los que han constituido la muestra.

## 2.- Distribución de cuestionarios y obtención de datos

Seleccionados los establecimientos se remitió a cada Delegación provincial del I.M.E. la relación de los de su provincia junto con los cuestionarios, instrucciones para su cumplimiento, sobres y cartas del Sr. Director solicitando la colaboración de las empresas. Asimismo se enviaron unas fichas para cada actividad y estrato en el que figuraba el mes de cada trimestre al que se habían de referir las informaciones económicas y el día del mes a que correspondían los datos sobre el número de productores.

Las Delegaciones enviaron, por correo, los cuestionarios, cartas e instrucciones a los establecimientos para que una vez cumplimentados aquéllos, fueran devueltos a las mismas.

Tanto las Delegaciones como los Servicios Centrales han atendido cuantas consultas y aclaraciones han solicitado las empresas con respecto al cumplimiento de los cuestionarios estableciendo contactos personales con los jefes de las empresas o con las personas encargadas de realizar este servicio.

Recogidos los cuestionarios y depurados convenientemente en las Delegaciones provinciales, se remiten a los Servicios Centrales para la ulterior elaboración de los datos.

## 3.- Elaboración de resultados

Recibidos en los Servicios Centrales los cuestionarios de cada trimestre se han agrupado por ramas de actividad y por estratos para obtener las cifras que han permitido, mediante las fórmulas de los estimadores correspondientes a esta clase de muestreo, llegar a los resultados finales.

Para la mejor interpretación de los resultados que a continuación figuran se hacen las siguientes



ANNEX NÚM. 3

Reproducció del capítol relatiu a salaris  
que publica mensualment l'INE.

Font: INE, "Boletín mensual de estadística",  
Gener, Febrer i Març de 1979

## XII. SALARIOS

### I. INDICES DE RETRIBUCION MEDIA POR HORA TRABAJADA (Base 1967 = 100)

AÑO — Mes	Serie original	Serie desestacionalizada	Serie de tendencia
1973.—Media mensual .....	223,1	..	..
1974.—Idem id. ....	283,1	..	..
1975.—Idem id. ....	330,4	..	..
1976.—Idem id. ....	430,2	..	..
1977.—Idem id. ....	528,4	..	..
1977.—Diciembre .....	573,7	592,6	595,8
1978.—Enero .....	604,9	604,7	607,1
Febrero .....	626,3	626,1	613,3
Marzo .....	637,2	630,3	623,7
Abril .....	631,6	615,0	635,1
Mayo .....	653,7	642,4	647,3
Junio .....	654,2	661,9	650,3
Julio .....	715,3	687,7	672,7
Agosto .....	639,0	645,2	687,5
Septiembre .....	710,2	727,0	697,2
Octubre .....	716,4	716,2	713,9
Noviembre .....	695,4	710,5	737,4
Diciembre (*) .....	750,6	770,8	760,9

(\*) Cifras provisionales.

FUENTE DE INFORMACION: Instituto Nacional de Estadística. Véase nota al final de la tabla 2.



## XII SALARIOS

### 2. RETRIBUCION MEDIA POR

GRUPOS DE ACTIVIDADES TRIMESTRES	EMPLEADOS						
	Titulados superiores	Titulados medios	Jefes administrativos	Técnicos no titulados	Oficiales administrativos	Auxiliares administrativos	Subalternos personal servicio
1. Energía y agua.							
1977.—Tercer trimestre .....	590,96	428,42	400,61	327,03	283,06	241,54	223,91
Cuarto trimestre .....	582,01	426,88	426,77	355,39	287,65	216,69	231,33
1978.—Primer trimestre .....	557,55	411,53	490,56	336,97	301,55	237,18	217,41
Segundo trimestre .....	546,55	397,78	397,04	335,36	274,45	208,57	245,72
Tercer trimestre .....	748,13	552,17	455,26	415,63	362,02	284,15	285,13
2. Extracción y transformación de minerales no energéticos y productos derivados: Industria química. Industrias de transformación, de caucho y materias plásticas.							
1977.—Tercer trimestre .....	448,71	381,92	375,72	287,71	241,42	163,82	202,57
Cuarto trimestre .....	561,46	411,17	383,66	333,19	270,52	187,38	217,92
1978.—Primer trimestre .....	465,63	382,77	366,09	289,42	238,21	165,13	198,21
Segundo trimestre .....	524,63	380,91	358,87	297,33	250,63	167,83	204,46
Tercer trimestre .....	603,54	502,05	496,32	357,27	310,05	212,27	262,92
3. Industrias transformadoras de metales. Mecánica de precisión.							
1977.—Tercer trimestre .....	479,20	373,88	356,21	336,31	258,38	166,50	225,08
Cuarto trimestre .....	496,55	358,39	368,13	333,82	263,09	172,08	222,33
1978.—Primer trimestre .....	442,07	320,45	322,02	270,55	225,25	161,21	206,39
Segundo trimestre .....	484,64	361,88	361,58	294,89	242,70	164,18	205,51
Tercer trimestre .....	597,44	469,29	463,38	416,64	326,89	232,32	303,69
4. Industrias de productos alimenticios, bebidas y tabacos.							
1977.—Tercer trimestre .....	501,27	336,47	303,89	331,97	254,24	159,32	157,22
Cuarto trimestre .....	403,40	375,80	369,34	242,70	262,73	159,52	208,84
1978.—Primer trimestre .....	439,59	369,33	307,24	316,83	226,21	145,05	160,95
Segundo trimestre .....	441,29	335,88	307,49	231,86	217,11	137,26	209,52
Tercer trimestre .....	577,82	443,95	438,97	437,23	301,40	191,54	222,60
5. Industria textil. Industria del cuero. Industria del calzado y vestido y otras confecciones textiles.							
1977.—Tercer trimestre .....	402,07	305,21	291,03	240,53	209,41	135,81	139,76
Cuarto trimestre .....	367,00	284,17	308,75	257,70	222,73	149,41	152,51
1978.—Primer trimestre .....	354,41	308,43	263,72	226,31	190,84	131,85	149,96
Segundo trimestre .....	405,72	272,26	266,60	230,26	183,11	128,81	144,62
Tercer trimestre .....	460,80	370,92	359,37	295,43	258,67	175,49	177,82
6. Industria de la madera, corcho, muebles de madera. Industria del papel y artículos de papel, artes gráficas y edición. Otras industrias manufactureras.							
1977.—Tercer trimestre .....	401,07	330,71	325,87	258,15	215,56	153,89	167,80
Cuarto trimestre .....	473,47	348,77	340,72	258,46	236,20	150,49	178,92
1978.—Primer trimestre .....	451,72	324,44	306,08	253,58	209,96	141,97	176,78
Segundo trimestre .....	460,09	338,00	305,52	250,92	216,42	141,76	185,93
Tercer trimestre .....	507,88	357,80	405,70	330,02	274,25	196,58	216,36

## XII. SALARIOS

PARA TRABAJADA

OPERARIOS				Aprendices aspirantes pinches...	Remuneración media actividad
Jefes y maestros taller	Oficiales 1.ª y 2.ª	Oficiales 3.ª y espe- cialistas	Peones		
282.11	260.23	233.73	197.74	153.47	265.54
304.03	283.28	241.55	214.40	149.55	288.26
295.14	258.97	215.53	171.64	131.85	263.26
298.78	285.71	243.50	228.42	156.59	289.14
363.90	333.89	285.02	268.84	188.45	340.30
270.32	201.81	202.52	150.90	83.00	216.27
249.93	220.17	222.47	151.15	87.49	236.66
253.07	196.90	192.14	143.54	87.93	213.40
247.00	198.00	198.73	137.88	82.27	216.18
311.89	257.65	244.96	180.88	106.37	273.01
305.05	205.47	216.90	105.71	100.14	218.15
287.54	230.07	222.31	173.94	91.83	240.07
285.12	200.29	200.09	119.96	87.23	211.14
275.76	218.93	205.95	215.93	88.26	228.29
430.33	273.26	289.65	169.95	118.41	298.66
224.00	223.37	179.75	141.61	92.16	204.93
243.07	198.11	180.58	145.60	99.54	201.70
239.27	212.78	152.45	124.12	89.87	190.56
217.22	187.38	158.56	125.78	84.75	185.42
296.09	290.55	238.26	157.41	113.55	263.93
232.51	156.87	122.95	111.38	63.95	141.37
200.38	167.74	141.08	137.51	81.57	159.00
237.25	160.49	128.98	112.53	70.53	148.36
209.58	150.94	130.05	119.80	73.01	146.07
299.74	210.70	160.92	133.96	91.06	190.37
248.96	177.52	162.21	115.74	73.00	173.08
244.48	193.11	167.90	137.23	85.26	189.55
236.55	164.67	148.60	121.92	63.81	165.56
238.59	175.30	162.68	140.58	74.43	178.37
325.33	225.10	203.86	153.08	84.43	223.83

## XII. SALARIOS

### 2. RETRIBUCION MEDIA POR

GRUPOS DE ACTIVIDADES. — TRIMESTRES	E M P L E A D O S						
	Titulados superiores	Empleados titulados medios	Jefes administrativos	Técnicos no titulados	Oficiales administrativos	Auxiliares administrativos	Subalternos personal servicio
7. Construcción							
1977.—Tercer trimestre .....	413.81	293.93	282.22	246.39	211.11	160.70	178.65
Cuarto trimestre .....	511.69	367.36	337.81	282.37	238.11	175.23	194.23
1978.—Primer trimestre .....	482.41	334.11	291.11	264.85	204.31	154.64	166.90
Segundo trimestre .....	522.85	338.38	308.45	253.73	225.39	153.73	160.05
Tercer trimestre .....	555.02	410.94	374.97	315.71	268.67	202.51	203.75
8. Comercio, restaurantes y hos- lería. Reparaciones.							
1977.—Tercer trimestre .....	455.81	343.48	258.23	174.72	184.41	118.57	125.28
Cuarto trimestre .....	488.75	342.50	257.94	212.99	204.24	130.37	140.24
1978.—Primer trimestre .....	444.23	347.62	315.28	202.08	192.07	135.30	141.35
Segundo trimestre .....	448.27	357.31	241.79	206.19	185.30	129.54	122.74
Tercer trimestre .....	585.66	434.88	340.02	251.63	239.44	164.97	151.69
9. Transporte y comunicaciones.							
1977.—Tercer trimestre .....	..	..	..	..	..	..	..
Cuarto trimestre .....	..	..	..	..	..	..	..
1978.—Primer trimestre .....	314.99	240.89	224.59	212.22	182.75	142.79	141.86
Segundo trimestre .....	438.15	211.92	398.98	398.81	177.81	247.86	143.81
Tercer trimestre .....	517.86	310.73	460.28	309.00	213.72	173.54	161.36
10. Instituciones financieras, segu- ros.							
1977.—Tercer trimestre .....	592.58	377.98	503.25	386.74	333.70	262.08	238.30
Cuarto trimestre .....	562.97	430.90	530.83	403.39	357.44	281.16	268.23
1978.—Primer trimestre .....	554.70	397.80	446.30	405.55	309.88	242.84	230.84
Segundo trimestre .....	613.60	394.96	464.85	405.49	329.86	254.31	240.27
Tercer trimestre .....	764.53	453.09	576.37	457.26	391.49	305.22	299.46
Total actividades.							
1977.—Tercer trimestre .....	461.91	348.72	358.31	270.58	246.50	165.61	166.21
Cuarto trimestre .....	504.31	370.75	387.10	294.98	268.57	184.16	194.51
1978.—Primer trimestre .....	459.68	342.86	350.13	261.85	231.63	165.30	176.84
Segundo trimestre .....	497.44	357.60	358.05	272.81	242.70	173.13	178.50
Tercer trimestre .....	591.58	450.41	449.76	346.63	300.34	212.09	210.80

## XII. SALARIOS

ORA TRABAJADA (Conclusión)

OPERARIOS				Aprendices aspirantes pinches...	Remuneraciones media actividad
Jefes y maestros taller	Oficiales 1.ª y 2.ª	Oficiales 3.ª y espe- cialistas	Peones		
242.53	188.90	179.67	142.21	79.31	184.76
263.25	196.72	209.04	156.55	81.88	205.51
228.49	187.46	192.29	141.15	85.19	190.56
224.25	171.65	171.70	137.53	74.99	180.03
281.61	225.93	216.98	170.41	101.00	227.79
221.54	167.94	147.85	133.67	63.10	151.57
187.89	169.31	135.98	133.88	71.58	160.01
181.11	162.82	141.53	131.66	76.95	164.80
209.59	167.10	128.05	132.69	72.83	153.07
248.85	207.62	169.38	165.05	86.56	198.16
..	..	..	..	..	..
208.61	149.52	144.11	148.38	68.07	151.00
437.27	188.38	162.46	291.53	196.07	215.71
234.94	186.30	164.03	225.06	97.94	196.62
279.42	251.16	210.07	177.08	103.33	330.03
287.13	320.64	256.12	242.62	93.79	359.10
369.48	314.56	280.24	233.78	110.33	311.09
270.26	286.18	244.98	219.06	112.09	329.59
345.02	335.48	275.63	234.73	107.92	391.74
258.61	192.50	184.63	130.07	75.73	195.19
246.94	203.15	197.52	151.87	82.15	214.03
247.42	186.21	179.39	134.11	78.32	195.01
244.25	187.45	178.96	154.43	79.90	200.36
327.93	243.31	236.51	170.62	96.84	252.39

ANNEX NÚM. 4

Taules del Ministeri d'Agricultura amb xifres "por regiones agrícolas", que es publiquen una vegada a l'any al "Boletín mensual de Estadística Agraria".

Font: S.G.T. del Ministerio de Agricultura.  
"Boletín mensual de Estadística Agraria",  
Març de 1979.

**SALARIOS AGRARIOS**  
**PRECIOS MEDIOS REGIONALES ANUALES**  
(Pesetas por día)

	Unidad	Año	Galicia	Norte	Ebro	Nor- deste	Duero	Centro	Levante	Extra- madura	Anda- lucía Ori.	Anda- lucía Occi.	Canas- rias
Encargados y capataces .....	Ptas/día	1977	777,6	1.086,7	918,8	1.064,8	894,9	836,3	786,2	726,4	642,3	791,5	748,8
	Ptas/día	1978	926,3	1.491,3	1.185,1	1.106,4	1.105,2	1.049,8	1.040,4	853,4	793,6	927,5	821,3
Tractoristas .....	Ptas/día	1977	706,6	903,7	853,4	922,1	805,2	708,9	756,3	638,9	646,7	719,8	716,7
	Ptas/día	1978	838,1	991,7	1.050,8	1.053,9	1.057,8	896,2	993,9	823,7	778,4	855,6	750,0
Pastores .....	Ptas/día	1977	—	—	827,7	925,2	768,9	708,1	579,2	634,9	616,3	590,8	571,0
	Ptas/día	1978	—	1.100,0	1.017,3	1.085,4	988,6	856,7	798,6	771,6	752,2	736,8	650,0
Vaqueros y porqueros .....	Ptas/día	1977	657,2	585,4	769,6	842,4	709,3	675,2	653,7	622,0	503,9	746,3	487,5
	Ptas/día	1978	790,5	612,5	962,1	900,0	882,7	813,2	731,4	768,4	621,8	837,9	—
Peón fijo .....	Ptas/día	1977	569,8	728,4	771,1	773,1	659,9	641,4	666,6	585,8	502,1	631,0	510,6
	Ptas/día	1978	713,4	975,6	909,2	887,6	847,2	779,3	815,3	766,4	687,6	769,1	651,9
Peón eventual .....	Ptas/día	1977	814,8	910,5	882,0	963,3	832,5	700,7	832,9	668,6	682,1	813,6	650,2
	Ptas/día	1978	940,6	1.116,4	1.095,4	1.169,3	1.080,4	870,7	1.095,9	861,5	839,0	1.086,1	821,0



ANNEX NÚM. 5

Informació sobre costos del personal que es publica a "Estadísticas de Producción Industrial", realitzades per l'antiga Organització Sindical.

- Mostra de les taules de les quals se'n disposa anualment per a cada sector -s'agafa com a exemple el capítol corresponent a la indústria de transformats metàl·lics-.
- Sectorialització utilitzada en l'estadística sindical.

Font: Organización Sindical. Servicio Sindical de Estadística. "Estadísticas de producción industrial". Anual. 1975

## Estadística de:

### INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METÁLICOS

DURANTE el año 1975 la mayor parte de los sectores industriales acusó los efectos de la crisis económica. El sector de Transformados Metálicos, en su conjunto, también acusó en su tasa de crecimiento un sensible retroceso. El aumento experimentado en su producción física fue solamente de 2,4 por 100, mientras que en 1974 se elevó un 15,8 por 100.

No obstante, la crisis no incidió de forma similar sobre los subsectores, pues mientras algunas agrupaciones, como las de *Artículos metálicos* y *Maquinaria y material eléctrico*, mantuvieron sus producciones estables, las de *Muebles metálicos*, *Maquinaria industrial* y *Fabriles diversas* aumentaron un 2,2, 8,3 y 18,9 por 100, respectivamente.

El estancamiento, tanto de la demanda interior como exterior, hizo que aumentaran los stocks de productos acabados y decreciera la actividad de las empresas. El total de horas trabajadas por los obreros de producción descendió en un 6,3 por 100, mientras el número de establecimientos y el nivel de empleo se mantuvieron prácticamente estables, aumentando solamente el 1,8 y el 0,5 por 100.

De la estructura económica del sector conviene resaltar el notable incremento del 26,8 por 100 experimentado por los costes de personal y los incrementos del 22,5 y 9,3 por 100 en el valor añadido bruto y productividad del factor trabajo, respectivamente, si bien, en los tres conceptos indicados, dichas tasas han sido inferiores a las del año precedente.

Después de la espectacular subida sufrida por los precios de los combustibles y materias primas durante el año precedente, en 1975 los incrementos fueron más moderados, 8,3 y de 5,7 por 100, respectivamente. El precio de los productos fabricados aumentó un 13,9 por 100.

El saldo del comercio exterior sigue siendo netamente desfavorable. Se importaron productos por valor de 196.771 millones de pesetas y se exportó solamente por valor de 63.562 millones de pesetas. El valor de lo importado fue 3,1 veces superior al valor de nuestras ventas al exterior. La importación aumentó un 16,2 por 100 y la exportación un 19,9 por 100. Los sectores con resultados positivos en el intercambio comercial fueron, entre otros, herramientas manuales, armas y municiones, electrodomésticos (línea blanca), artículos de ferretería y manufacturas de uso doméstico.

La evolución de la industria queda reflejada a través de los siguientes índices de actividad (base 1974 = 100):

Empleo en fin de año ... ..	100,8
Total horas trabajadas ... ..	93,7
Horas de trabajo remunerado ... ..	93,5
Costes totales de personal ... ..	126,8
Costes por hora de trabajo remunerado ... ..	135,6
Valor de la producción ... ..	116,6
Precios de los productos ... ..	113,9
Producción física ... ..	102,4
Productividad del factor trabajo ... ..	109,3
Coste del factor trabajo ... ..	108,7
Valor añadido bruto ... ..	122,5
Precios de los «input» ... ..	107,2
Precios del valor añadido bruto ... ..	126,1
Valor añadido bruto, deflactado ... ..	97,1

Por ser claramente diferenciados, tanto en sus problemas como en su estructura, a continuación se analizan brevemente por separado los cinco grandes subsectores que integran el sector de Transformados metálicos. (De este breve estudio se excluyen las empresas de carácter mixto).

**Sector de Muebles metálicos.**—El empleo como la actividad se mantienen prácticamente estables. Comprende 799 establecimientos (35 con más de 100 productores, 15 más que el año anterior) con un total de 18.328 trabajadores, 253 más que en 1974.



# ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS

## RESUMEN DE DATOS GENERALES

### PERSONAL EN FIN DE AÑO

CATEGORIA	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
a) PERSONAL NO REMUNERADO: Propietarios, socios activos y trabajadores por cuenta propia.....	12.067	329	12.396
b) PERSONAL REMUNERADO: Directores, gerentes, técnicos y administrativos..	88.054	21.027	109.081
Obreros de producción.....	349.509	53.292	402.801
TOTAL.....	449.630	74.648	524.278
PERSONAL MÁXIMO OCUPADO EN EL AÑO.....			538.209

### ACTIVIDAD

### COSTES DE PERSONAL

HORAS - HOMBRE TRABAJADAS (miles):		TOTAL PAGADO POR CONCEPTO DE TRABAJO (miles de pesetas):	
Por el personal no remunerado	23.857	A directivos, técnicos y adms..	47.815.000
Por los directivos, técnicos y administrativos.....	216.840	A los obreros de producción...	121.251.664
Por los obreros de producción.	832.311	Otros costes de personal.....	1.368.434
<hr/>		<hr/>	
TOTAL.....	1.072.808	TOTAL EN EL ESTABLECIMIENTO.	170.435.098
		TOTAL EN EL DOMICILIO.....	171.268
		<hr/>	
		TOTAL.....	170.606.364

### COMBUSTIBLES, CARBURANTES Y ENERGIA

#### CONSUMO DE COMBUSTIBLES Y CARBURANTES

#### CONSUMO DE ENERGIA ELÉCTRICA

CLASE	UNIDAD	CANTIDAD	VALOR Miles pes.	CONCEPTO	K.w. h. Miles
Carbón.....	Tm.	58.789	203.410	De producción propia..	28.098
Gasolina.....	Miles litros	10.738	220.451	Procedente de otras	
Gas-oil.....	Miles litros	21.784	263.804	empresas.....	2.911. <sup>5</sup>
Fuel-oil.....	Tm.	297.104	1.244.866	TOTAL.....	2.939. <sup>5</sup> <sub>4</sub>
Gas (natural y de ciudad).....	Miles m <sup>3</sup>	92.258	440.993		
Otros gases (butano, propano, etc.).....	Tm.	39.011	398.692		
Otros combustibles y carburantes (leña, etc.)....			123.004	Valor (en miles de pesetas) de la energía adquirida.....	5.702.718
TOTAL.....			2.893.220		

### OTROS GASTOS

Alquileres, seguros, gastos bancarios, etc., excepto amortizaciones e impuestos (miles de pesetas).....	49.027.456
---	------------

### POTENCIA EXISTENTE EN 31 DE DICIEMBRE

#### POTENCIA PARA FUERZA MOTRIZ:

1. En los motores eléctricos (C. V.).....	1.998.672
2. En motores o máquinas no eléctricos (hidráulicas, a vapor, motores de explosión o combustión) aplicados directamente a otras máquinas, excepto a generadores eléctricos (C. V.).....	108.736
TOTAL.....	2.107.408

#### POTENCIA ELÉCTRICA PARA OTROS USOS:

Calefacción, iluminación, hornos, secadores, electroquímica, etc. (K. W.) .....	637.210
---	---------

ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS  
TOTAL DE LA ESTADISTICA

DISTRIBUCION DE LOS DATOS FUNDAMENTALES, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS

DATOS FUNDAMENTALES	EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON NUMERO DE PRODUCTORES							TOTAL LOS ESTABLECIMIENTOS
	Superior a 500	De 251 a 500	De 101 a 250	De 51 a 100	De 26 a 50	De 11 a 25	De 6 a 10	Hasta 5
NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS.....	144	100	509	727	1.208	2.976	2.400	9.634
PERSONAL:								
Personal no remunerado.....	6	32	159	321	602	2.061	1.911	7.304
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	47.517	16.324	19.726	9.717	7.120	6.592	1.486	600
Obreros de producción.....	130.094	52.200	67.431	43.229	30.720	41.507	14.934	13.077
Total hombres.....	145.940	57.846	73.031	40.238	42.480	45.012	17.402	20.982
Total mujeres.....	31.068	10.710	14.285	7.029	4.971	4.548	838	599
Total.....	177.017	68.556	87.316	53.267	47.451	50.100	18.330	21.581
MUJERES-HOMBRES TRABAJADAS (miles):								
Por el personal no remunerado.....	11	61	278	616	1.090	4.125	3.748	13.922
Por los directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	92.251	32.551	30.821	19.271	14.771	13.724	3.028	1.223
Por los obreros de producción.....	263.103	107.373	137.857	90.061	83.359	87.054	33.031	29.573
Total.....	355.365	130.085	177.956	109.948	99.220	105.803	39.807	44.718
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (miles de Kwh.).....	1.191.055	549.189	400.405	300.778	177.886	141.474	42.012	46.746
COSTOS DE PERSONAL (miles de pesetas):								
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	23.907.455	7.184.243	8.060.083	3.591.244	2.515.407	1.946.824	404.912	144.832
Obreros de producción.....	46.113.386	16.176.164	19.051.249	11.097.994	10.144.179	10.214.098	3.630.777	3.208.817
Otros costos de personal.....	526.209	184.550	253.822	70.741	81.372	173.930	49.172	22.578
En el domicilio.....	—	11.008	68.282	7.276	9.845	33.548	—	47.307
Total.....	70.607.110	23.554.955	28.333.436	15.373.255	12.744.803	12.368.400	4.140.801	3.483.534
VALOR COMBUSTIBLES Y ENERGÍA ADQUIRIDA (miles de pesetas).....	3.440.387	1.430.977	1.430.201	812.042	597.549	525.001	158.103	184.028
VALOR MATERIAS PRIMAS (miles de pesetas).....	105.372.398	41.494.674	50.021.130	24.148.079	18.008.042	15.394.355	4.283.007	4.457.983
OTROS GASTOS (miles de pesetas).....	22.065.032	7.831.536	8.709.104	3.918.582	2.420.307	1.944.386	791.478	556.131
VALOR DE LA PRODUCCIÓN (miles de pesetas).....	218.208.593	80.472.093	95.058.183	47.268.985	37.072.792	32.522.132	10.657.205	10.814.354
								530.161.857

**ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS**  
**ESPECIALIDAD: MUEBLES METALICOS**  
**DISTRIBUCION DE LOS DATOS FUNDAMENTALES, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS**

DATOS FUNDAMENTALES	EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON NUMERO DE PRODUCTORES								TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS
	Superior a 600	De 251 a 500	De 101 a 250	De 51 a 100	De 20 a 50	De 11 a 25	De 6 a 10	Hasta 5	
NUMERO DE ESTABLECIMIENTOS.....	3	9	23	32	88	177	143	324	799
PERSONAL:									
Personal no remunerado.....	—	—	44	74	41	124	115	202	690
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	616	517	577	433	437	396	89	24	3.089
Obreros de producción.....	1.284	2.210	2.440	2.007	2.075	2.400	896	547	14.649
Total hombres.....	1.597	2.194	2.630	2.196	2.807	2.737	1.060	839	16.140
Total mujeres.....	303	533	431	318	256	273	50	24	2.188
TOTAL.....	1.900	2.727	3.061	2.514	3.163	3.010	1.100	863	18.328
HOMBRES-HOMBRES TRABAJADAS (miles):									
Por el personal no remunerado.....	—	—	80	158	78	266	225	557	1.373
Por los directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	1.240	1.070	1.159	905	1.021	802	182	50	6.489
Por los obreros de producción.....	2.698	4.587	5.171	4.172	5.761	6.287	1.982	1.183	30.841
TOTAL.....	3.938	5.657	6.419	5.296	6.860	6.355	2.389	1.790	38.703
CONSUMO DE ENERGIA ELÉCTRICA (miles de Kwh.).....	6.734	10.258	10.436	8.701	12.151	8.154	2.414	1.778	60.020
COSTES DE PERSONAL (miles de pesetas):									
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	103.303	185.402	205.106	143.859	145.061	116.876	24.205	5.793	1.020.055
Obreros de producción.....	413.535	612.382	623.339	513.590	632.177	613.219	221.207	130.753	3.700.172
Otros costes de personal.....	11.664	25.182	5.047	3.930	12.733	10.441	2.960	903	72.856
En el domicilio.....	—	—	—	—	—	2.014	—	1.892	3.906
TOTAL.....	618.502	822.966	833.492	661.355	790.871	742.550	248.452	130.341	4.857.589
VALOR COMBUSTIBLES Y ENERGÍA ADQUIRIDA (miles de pesetas).....	20.947	32.104	35.627	31.801	40.008	29.925	9.045	7.116	206.723
VALOR MATERIAS PRIMAS (miles de pesetas).....	851.130	1.750.894	1.297.693	1.083.199	1.131.509	924.280	267.032	178.325	7.484.088
OTROS GASTOS (miles de pesetas).....	76.854	333.062	187.184	206.177	294.076	110.070	47.489	22.245	1.104.357
VALOR DE LA PRODUCCIÓN (miles de pesetas).....	1.929.988	3.309.785	2.520.050	2.130.375	2.363.253	1.952.187	639.432	432.674	15.287.744

**ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS**  
**ESPECIALIDAD: ARTICULOS METALICOS DIVERSOS**  
**DISTRIBUCION DE LOS DATOS FUNDAMENTALES, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS**

DATOS FUNDAMENTALES	EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON NUMERO DE PRODUCTORES							TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS
	Superior a 500	De 251 a 500	De 101 a 250	De 51 a 100	De 26 a 50	De 11 a 25	De 6 a 10	Hasta 5
<b>NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS.</b> .....	46	73	245	345	976	1.573	1.392	6.523
<b>PERSONAL:</b>								10.873
Personal no remunerado.....								
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	1	6	29	144	337	1.112	1.108	4.894
Obreros de producción.....	9.031	4.876	7.359	4.004	9.313	3.560	861	401
	34.743	19.988	29.868	20.719	20.958	22.411	8.662	9.162
<i>Total hombres.</i> .....	38.752	21.447	31.309	21.715	22.920	24.629	10.145	14.058
<i>Total mujeres.</i> .....	5.623	3.423	5.947	3.152	2.588	2.454	486	401
<b>TOTAL.</b> .....	44.375	24.870	37.256	24.867	24.608	27.083	10.631	14.457
<b>HORAS-HOMBRE TRABAJADAS (miles):</b>								
Por el personal no remunerado.....	2	10	50	249	616	2.175	2.174	9.326
Por los directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	18.252	9.811	15.310	7.913	7.125	7.504	1.756	810
Por los obreros de producción.....	60.642	41.017	61.096	43.268	43.981	47.460	19.158	19.812
<b>TOTAL.</b> .....	87.896	50.838	76.375	51.430	51.721	57.145	23.088	29.957
<b>CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (miles de Kwh.).</b>	481.271	241.939	280.284	151.314	104.485	79.012	25.117	32.075
<b>(COSTES DE PERSONAL (miles de pesetas):</b>								
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	4.544.375	2.097.757	3.025.539	1.477.902	1.163.893	1.051.884	234.849	97.038
Obreros de producción.....	11.420.294	6.113.059	8.009.800	5.808.211	5.341.383	5.518.975	2.138.330	2.190.107
Otros costes de personal.....	181.043	86.265	147.107	34.506	48.060	93.060	28.520	15.127
En el domicilio.....	—	11.008	537	6.335	1.362	18.123	—	31.696
<b>TOTAL.</b> .....	16.145.712	8.308.080	11.843.993	7.327.074	6.554.698	6.682.948	2.401.699	2.333.808
<b>VALOR COMBUSTIBLES Y ENERGÍA ADQUIRIDA (miles de pesetas).</b> .....	1.400.445	593.120	745.437	435.400	320.170	269.321	87.436	119.108
<b>VALOR MATERIAS PRIMAS (miles de pesetas).</b> .....	21.297.466	15.821.117	22.891.407	12.278.507	9.823.070	8.318.510	2.484.047	2.980.938
<b>OTROS GASTOS (miles de pesetas).</b> .....	4.193.841	3.321.120	3.897.249	1.707.014	1.276.407	1.050.029	459.057	372.008
<b>VALOR DE LA PRODUCCIÓN (miles de pesetas).</b> .....	47.825.002	30.047.805	41.980.533	22.798.156	19.351.728	17.569.482	6.181.179	7.245.617
								102.000.852

**ESTADÍSTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METÁLICOS  
ESPECIALIDAD: MAQUINARIA INDUSTRIAL**

**DISTRIBUCIÓN DE LOS DATOS FUNDAMENTALES, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS**

DATOS FUNDAMENTALES	EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON NUMERO DE PRODUCTORES								TODOS LOS ESTABLE- CIMIENTOS
	Superior a 500	De 251 a 500	De 101 a 250	De 51 a 100	De 26 a 50	De 11 a 25	De 6 a 10	Hasta 5	
<b>NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS.....</b>	14	42	144	217	312	860	024	2.109	4.321
<b>PERSONAL:</b>									
Personal no remunerado.....	—	2	31	60	132	577	497	1.007	2.906
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	2.855	4.040	5.554	3.400	1.957	1.840	380	132	20.239
Obreros de producción.....	0.262	10.354	16.904	12.687	0.457	11.620	3.883	3.000	77.066
<b>Total hombres.....</b>	11.440	13.235	20.822	15.100	11.010	12.771	4.548	4.010	93.638
<b>Total mujeres.....</b>	007	1.170	1.607	911	536	1.272	218	132	6.573
<b>TOTAL.....</b>	12.107	14.405	22.489	16.107	11.546	14.043	4.766	4.748	100.211
<b>HORAS-HOMBRE TRABAJADAS (miles):</b>									
Por el personal no remunerado.....	—	4	50	125	233	1.188	975	3.002	5.016
Por los directores, gerentes, técnicos y administ.	5.919	8.091	10.938	6.745	3.820	3.801	787	289	40.349
Por los obreros de producción.....	10.433	21.230	34.630	25.945	10.684	24.400	8.588	6.605	100.387
<b>TOTAL.....</b>	25.352	29.205	45.633	32.815	23.740	29.455	10.350	9.896	206.382
<b>CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (miles de Kwh.)..</b>	58.912	62.688	68.026	100.053	30.049	38.051	10.458	9.782	384.019
<b>COSTES DE PERSONAL (miles de pesetas):</b>									
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	1.479.500	1.700.598	2.234.032	1.321.899	705.018	545.422	105.277	31.863	8.133.509
Obreros de producción.....	3.412.228	3.277.440	5.360.793	3.468.097	2.477.373	2.861.091	958.502	719.140	22.541.330
Otros costes de personal.....	15.733	23.113	45.404	32.842	12.371	48.723	12.785	4.967	105.908
En el domicilio.....	—	—	479	—	117	9.397	—	10.408	20.401
<b>TOTAL.....</b>	4.907.461	5.010.157	7.046.708	4.822.838	3.195.770	3.465.233	1.076.024	766.378	30.891.238
<b>VALOR COMBUSTIBLES Y ENERGÍA ADQUIRIDA (miles de pesetas).....</b>	213.326	234.351	270.348	191.004	120.101	162.367	45.573	45.500	1.205.355
<b>VALOR MATERIAS PRIMAS (miles de pesetas).....</b>	8.288.239	8.425.798	12.179.230	7.042.614	4.469.980	4.313.307	1.113.898	980.785	40.813.740
<b>OTROS GASTOS (miles de pesetas).....</b>	1.482.101	1.453.037	2.009.210	1.347.450	714.330	544.490	205.784	122.349	7.878.811
<b>VALOR DE LA PRODUCCIÓN (miles de pesetas).....</b>	15.353.000	16.152.171	23.529.347	14.265.208	8.909.753	9.110.203	2.770.874	2.379.158	92.450.777

**ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS**  
**ESPECIALIDAD: MAQUINARIA, APARATOS, ACCESORIOS Y ARTICULOS ELECTRICOS**  
**DISTRIBUCION DE LOS DATOS FUNDAMENTALES, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS**

DATOS FUNDAMENTALES	EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON NUMERO DE PRODUCTORES								VALORES POR ESTABLECIMIENTOS
	Superior a 500	De 251 a 500	De 101 a 250	De 51 a 100	De 26 a 50	De 11 a 25	De 6 a 10	Hasta 5	
NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS.....	04	48	97	80	121	248	167	387	1.212
PERSONAL:									
Personal no remunerado.....	5	17	29	31	49	165	134	292	722
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	28.978	4.422	4.168	1.150	831	527	104	25	40.295
Obreros de producción.....	99.768	12.768	11.321	4.734	3.662	3.320	1.045	548	107.106
Total hombres.....	76.441	13.034	10.971	4.011	3.345	3.048	1.224	841	113.515
Total mujeres.....	22.310	4.173	4.547	1.904	1.137	304	59	24	34.518
TOTAL.....	98.751	17.207	15.518	5.915	4.482	4.012	1.283	865	148.033
HORAS-HOMBRE TRABAJADAS (miles):									
Por el personal no remunerado.....	9	34	32	60	91	330	262	560	1.384
Por los directores, gerentes, técnicos y administ.	58.082	8.857	8.279	2.310	1.654	1.084	212	48	80.532
Por los obreros de producción.....	141.945	26.620	23.286	10.115	7.421	7.144	2.312	1.180	220.035
TOTAL.....	200.030	35.517	31.597	12.491	9.166	8.564	2.786	1.704	301.951
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (miles de Kwh.)..	502.571	174.528	90.645	17.985	11.496	10.872	2.810	1.778	812.601
COSTES DE PERSONAL (miles de pesetas):									
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	15.075.838	2.103.293	1.774.083	417.448	298.279	165.835	28.344	5.793	19.858.913
Obreros de producción.....	25.920.172	4.037.796	3.347.462	1.085.155	920.958	817.026	258.074	130.753	35.017.000
Otros costes de personal.....	285.082	18.400	22.878	1.177	2.759	13.921	3.442	903	348.052
En el domicilio.....	—	—	9.147	941	600	2.085	—	1.892	15.265
TOTAL.....	40.381.092	6.159.579	5.153.570	1.504.721	1.222.596	990.067	289.800	139.341	55.840.826
VALOR COMBUSTIBLES Y ENERGÍA ADQUIRIDA (miles de pesetas).....	1.305.911	441.949	278.809	76.208	42.985	43.578	11.526	7.772	2.207.738
VALOR MATERIAS PRIMAS (miles de pesetas).....	57.638.321	10.143.042	10.268.816	2.005.262	1.859.570	1.231.519	209.004	178.291	83.024.401
OTROS GASTOS (miles de pesetas).....	13.831.976	1.871.414	1.784.440	303.749	237.700	156.000	55.403	22.245	18.322.653
VALOR DE LA PRODUCCIÓN (miles de pesetas).....	123.831.077	20.262.017	18.639.787	4.031.977	3.078.593	2.602.016	740.004	432.674	174.936.975

**ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS  
ESPECIALIDAD: INDUSTRIAS FABRILES DIVERSAS**

**DISTRIBUCION DE LOS DATOS FUNDAMENTALES, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS**

DATOS FUNDAMENTALES	EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON NUMERO DE PRODUCTORES										TOTAL POR ESTABLECIMIENTOS
	Superior a 500	De 251 a 500	De 101 a 250	De 51 a 100	De 26 a 50	De 11 a 25	De 6 a 10	Hasta 5			
NÚMERO DE ESTABLECIMIENTOS.....	3	0	26	22	47	71	44	139			358
PERSONAL:											
Personal no remunerado.....	—	1	10	7	21	41	38	73			200
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	1.237	681	800	228	244	132	30	6			3.347
Obreros de producción.....	3.875	1.509	2.901	1.348	1.408	830	259	137			12.397
Total hombres.....	4.180	1.613	2.637	1.020	1.337	912	350	210			12.259
Total mujeres.....	932	558	1.002	563	330	91	17	6			3.595
TOTAL.....	5.112	2.171	3.720	1.583	1.673	1.003	367	216			15.854
HORAS-HOMBRES TRABAJADAS (miles):											
Por el personal no remunerado.....	—	2	26	14	42	70	75	139			377
Por los directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	2.418	1.345	1.588	440	483	208	61	12			6.813
Por los obreros de producción.....	7.479	3.080	5.912	2.635	3.072	1.762	661	290			24.903
TOTAL.....	9.895	4.433	7.526	3.089	3.597	2.109	797	447			31.893
CONSUMO DE ENERGÍA ELÉCTRICA (miles de Kwh.).....	14.207	7.700	13.600	5.747	11.678	2.667	805	444			59.908
COSTES DE PERSONAL (miles de pesetas):											
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	604.492	253.692	330.498	83.130	81.085	37.848	8.008	1.448			1.460.287
Obreros de producción.....	1.593.027	410.854	743.374	328.721	350.734	198.181	73.736	32.688			3.740.315
Otros costes de personal.....	—	—	19.814	230	133	3.309	983	226			24.785
En el domicilio.....	—	—	4.131	—	90	658	—	473			5.358
TOTAL.....	2.257.510	664.536	1.097.817	412.087	441.048	240.080	82.817	34.835			5.230.745
VALOR COMBUSTIBLES Y ENERGÍA ADQUIRIDA (miles de pesetas).....	40.828	19.001	36.378	30.793	34.017	9.927	3.015	1.778			175.737
VALOR MATERIAS PRIMAS (miles de pesetas).....	2.155.897	608.010	1.503.897	538.188	754.384	298.636	85.678	44.552			6.070.802
OTROS GASTOS (miles de pesetas).....	573.400	137.139	309.001	99.836	77.792	38.777	15.830	5.501			1.257.492
VALOR DE LA PRODUCCIÓN (miles de pesetas).....	5.183.603	1.924.045	2.923.302	1.163.290	1.422.773	630.412	213.144	108.144			13.914.313

**ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS**  
**ESPECIALIDAD: MIXTAS**  
**DISTRIBUCION DE LOS DATOS FUNDAMENTALES, SEGUN LA DIMENSION DE LOS ESTABLECIMIENTOS**

DATOS FUNDAMENTALES	EN LOS ESTABLECIMIENTOS CON NUMERO DE PRODUCTORES										TODOS LOS ESTABLECIMIENTOS
	Superior a 500	De 251 a 500	De 101 a 250	De 51 a 100	De 26 a 50	De 11 a 25	De 6 a 10	Hasta 5			
Número de establecimientos.....	14	21	34	31	64	48	30	162		384	
Personal:											
Personal no remunerado.....	—	6	7	6	22	42	19	146		247	
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	4.200	1.709	1.259	442	338	131	15	12		8.106	
Obreros de producción.....	11.172	5.371	3.097	1.834	1.620	836	149	274		25.262	
Total hombres.....	13.530	6.323	4.662	2.100	1.871	915	175	420		30.006	
Total mujeres.....	1.833	853	401	181	118	84	8	12		3.709	
Total.....	15.372	7.176	5.263	2.281	1.989	1.009	183	432		33.705	
Horas-hombre trabajadas (miles):											
Por el personal no remunerado.....	—	11	13	10	37	81	37	278		467	
Por los directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	0.342	3.407	2.547	892	659	265	30	25		14.167	
Por los obreros de producción.....	21.903	10.827	7.946	3.926	3.440	1.829	330	691		50.705	
Total.....	28.246	14.245	10.506	4.828	4.136	2.175	397	894		65.429	
Consumo de energía eléctrica (miles de Kw/h).....	127.300	62.016	18.364	10.378	8.057	2.718	492	840		220.174	
Gastos de personal (miles de pesetas):											
Directores, gerentes, técnicos y administrativos.....	2.099.887	834.511	400.825	146.040	120.271	38.959	4.049	2.897		3.648.330	
Obreros de producción.....	4.254.130	1.723.027	1.200.421	494.269	412.654	204.408	30.808	65.376		8.301.632	
Otros gastos de personal.....	32.747	31.500	13.512	2.000	5.316	3.480	492	452		91.489	
En el domicilio.....	—	—	63.038	—	1.070	671	—	846		67.225	
Total.....	6.206.764	2.589.638	1.768.080	645.180	539.811	247.516	41.409	69.671		12.138.685	
Valor constructivos y enseres adquirida (miles de pesetas).....	308.890	149.356	57.062	47.080	34.178	9.973	1.508	3.558		672.845	
Valor materias primas (miles de pesetas).....	12.231.937	4.655.223	2.570.113	1.190.369	927.520	308.094	42.838	80.192		21.715.106	
Otros gastos (miles de pesetas).....	2.407.604	715.158	521.954	193.759	109.892	38.890	7.915	11.123		4.010.342	
Valor de la producción (miles de pesetas).....	22.084.553	8.770.210	5.105.164	2.241.070	1.341.002	650.720	100.572	210.257		40.523.106	



**ESTADISTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METALICOS**  
**DISTRIBUCION DE ESTABLECIMIENTOS, POR PROVINCIAS, SEGUN EL NUMERO**  
**DE PRODUCTORES**

PROVINCIAS	TOTAL		DE MAS DE 500		DE 251 A 500		DE 101 A 250	
	Estable- cimientos	Produc- tores	Estable- cimientos	Produc- tores	Estable- cimientos	Produc- tores	Estable- cimientos	Produc- tores
Alava.....	341	16.428	4	2.935	10	3.362	25	3.843
Albacete.....	243	1.662	—	—	—	—	3	368
Alicante.....	587	10.287	2	1.418	1	274	14	2.233
Almería.....	56	455	—	—	—	—	1	125
Ávila.....	154	280	—	—	—	—	—	—
Badajoz.....	27	1.218	1	838	—	—	—	—
Baleares.....	189	2.024	1	638	—	—	—	—
Barcelona.....	5.582	130.245	41	44.808	42	14.462	139	21.759
Burgos.....	43	3.705	1	566	2	826	10	1.432
Cáceres.....	93	374	—	—	—	—	—	—
Cádiz.....	301	5.613	5	3.234	—	—	4	689
Castellón.....	170	2.638	—	—	2	612	3	452
Ciudad Real.....	398	1.448	—	—	1	281	—	—
Córdoba.....	181	3.505	1	1.745	—	—	2	237
Coruña (La).....	138	3.353	1	527	1	361	4	809
Cuenca.....	39	148	—	—	—	—	—	—
Gerona.....	337	6.318	1	776	3	1.277	4	513
Granada.....	153	1.143	—	—	—	—	3	347
Guadalajara.....	16	2.248	1	661	2	800	3	606
Guipúzcoa.....	1.111	54.963	16	17.375	29	9.769	61	8.781
Huelva.....	48	626	—	—	1	367	—	—
Huesca.....	374	2.863	—	—	1	323	3	590
Jaén.....	92	3.221	—	—	4	1.748	2	316
León.....	81	1.287	—	—	—	—	3	396
Lérida.....	133	2.354	1	506	1	374	—	—
Logroño.....	182	3.577	—	—	—	—	7	970
Lugo.....	299	1.082	—	—	—	—	1	155
Madrid.....	578	84.195	28	54.367	30	9.626	54	8.081
Málaga.....	45	3.992	2	2.870	1	289	3	404
Murcia.....	139	3.559	1	720	—	—	5	619
Navarra.....	246	14.403	6	5.575	7	2.539	11	1.763
Orense.....	109	878	—	—	—	—	3	428
Oviedo.....	102	4.828	1	752	2	571	9	1.357
Palencia.....	28	361	—	—	—	—	1	122
Palmas (Las).....	19	325	—	—	—	—	—	—
Pontevedra.....	271	6.393	1	673	6	1.869	5	783
Salamanca.....	205	804	—	—	—	—	1	160
Santa Cruz Tenerife.....	205	1.333	—	—	—	—	2	270
Santander.....	86	8.953	5	6.042	1	260	7	1.033
Segovia.....	110	348	—	—	—	—	—	—
Sevilla.....	540	8.359	1	649	2	701	12	1.769
Soria.....	16	160	—	—	—	—	—	—
Tarragona.....	442	7.009	1	1.030	4	1.529	8	1.291
Teruel.....	17	235	—	—	—	—	—	—
Toledo.....	234	3.620	1	2.188	—	—	2	240
Valencia.....	1.638	27.081	2	1.789	8	2.601	31	4.990
Valladolid.....	107	2.137	1	514	—	—	3	485
Vizcaya.....	1.022	59.337	12	18.359	23	8.419	93	14.674
Zamora.....	39	159	—	—	—	—	—	—
Zaragoza.....	381	22.744	6	6.042	15	5.311	27	4.226
TOTALES.....	17.947	524.278	144	177.617	199	68.556	560	87.316

# ESTADÍSTICA DE INDUSTRIAS DE TRANSFORMADOS METÁLICOS

## DISTRIBUCIÓN DE ESTABLECIMIENTOS, POR PROVINCIAS, SEGUN EL NUMERO DE PRODUCTORES

(Conclusión)

PROVINCIAS	DE 51 A 100		DE 26 A 50		DE 11 A 25		DE 6 A 10		DE 1 A 5	
	Establecimientos	Productores	Establecimientos	Productores	Establecimientos	Productores	Establecimientos	Productores	Establecimientos	Productores
Alava .....	37	2.729	52	1.798	75	1.777	45	386	93	218
Albacete .....	—	—	8	270	24	392	30	235	178	397
Alicante .....	15	1.158	54	1.915	99	1.871	102	768	300	850
Almería .....	1	77	—	—	6	80	6	47	42	126
Ávila .....	—	—	1	38	1	20	3	23	149	199
Badajoz .....	1	68	4	152	5	93	5	37	11	30
Baleares .....	6	465	6	214	16	251	21	154	139	302
Barcelona .....	160	11.497	271	9.900	883	15.179	758	5.872	3.288	6.768
Burgos .....	7	518	6	184	7	132	5	34	5	13
Cáceres .....	—	—	1	39	8	139	7	49	77	147
Cádiz .....	6	427	10	338	17	294	17	127	242	504
Castellón .....	3	190	15	519	29	504	22	161	96	200
Ciudad Real .....	2	130	5	168	8	129	8	60	374	680
Córdoba .....	4	289	10	388	30	460	19	136	115	250
Coruña (La) .....	5	342	19	724	14	252	15	120	79	218
Cuenca .....	1	73	—	—	—	—	2	13	36	62
Gerona .....	12	938	31	1.077	56	887	59	448	171	402
Granada .....	2	138	2	90	14	234	22	141	110	193
Guadalajara .....	1	53	2	81	2	29	1	10	4	8
Guipúzcoa .....	89	6.444	148	5.539	273	4.574	196	1.539	299	942
Huelva .....	—	—	3	102	2	45	5	41	37	71
Huesca .....	7	457	6	186	24	400	40	308	293	596
Jaén .....	6	487	5	205	15	278	13	97	47	90
León .....	5	344	5	193	12	201	8	58	48	95
Lérida .....	6	324	4	142	36	591	32	247	54	170
Logroño .....	6	408	31	1.141	42	656	28	207	68	195
Lugo .....	—	—	—	—	6	105	12	97	280	723
Madrid .....	68	5.133	94	3.442	162	2.783	64	498	78	245
Málaga .....	2	135	1	30	6	111	11	96	19	57
Murcia .....	6	433	18	697	39	707	37	299	33	94
Navarra .....	17	1.234	45	1.704	67	1.145	38	285	55	158
Orense .....	1	73	4	155	3	52	2	12	96	158
Oviedo .....	14	1.094	14	535	29	370	10	78	23	71
Palencia .....	—	—	—	—	11	185	2	15	14	39
Palmas (Las) .....	2	172	1	30	4	66	6	41	6	16
Pontevedra .....	15	1.042	20	760	40	725	24	190	160	351
Salamanca .....	—	—	4	140	8	118	10	85	182	301
Santa C. de Tenerife .....	2	158	3	120	15	245	26	203	157	337
Santander .....	11	831	7	266	20	375	7	62	28	64
Segovia .....	—	—	—	—	9	139	8	57	93	152
Sevilla .....	10	812	35	1.376	87	1.625	81	613	312	814
Soria .....	—	—	2	63	3	49	4	37	7	11
Tarragona .....	12	785	21	729	53	864	45	243	298	538
Teruel .....	1	91	2	81	—	—	6	43	8	20
Toledo .....	3	206	4	142	21	332	18	126	185	386
Valencia .....	44	3.291	133	4.793	327	5.405	290	2.126	813	2.086
Valladolid .....	5	384	4	137	24	428	10	77	60	112
Vizcaya .....	95	6.990	133	4.910	239	3.926	165	1.243	262	816
Zamora .....	—	—	—	—	3	57	7	50	29	52
Zaragoza .....	38	2.827	54	1.938	102	1.680	58	468	81	252
TOTALES .....	727	53.267	1.298	47.451	2.976	50.160	2.400	18.330	9.634	21.581

## INDICE SEGUN LA CLASIFICACION NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONOMICAS

(\* Indica que sólo se investiga parcialmente el grupo o subgrupo que corresponda.)

C. N. A. E.	INVESTIGACIÓN	Página
<b>AGRUPACIÓN 15</b>		
152	Producción y distribución del gas ... ..	861
<b>AGRUPACIÓN 22</b>		
224-1	Industrias básicas de metales no féreos ... ..	777
224-2	Industrias básicas de metales no féreos ... ..	777
224-9*	Industrias básicas de metales no féreos ... ..	777
<b>AGRUPACIÓN 24</b>		
241	Fabricación de materiales de construcción de tierras cocidas y alfarería ... ..	721
243-1	Fabricación de productos derivados del cemento ...	694
243-2	Fabricación de productos derivados del cemento ...	694
243-3	Fabricación de productos derivados del cemento ...	694
244	Industrias de la piedra natural ... ..	687
245	Fábricas de abrasivos ... ..	711
246-1	Fabricación de vidrio ... ..	757
246-2	Fabricación de vidrio ... ..	757
246-3*	Fabricación de vidrio ... ..	757
246-4	Fabricación de vidrio ... ..	757
246-5	Manufacturas de vidrio ... ..	768
247-1	Fabricación de materiales refractarios y gres ... ..	743
247-2	Fabricación de azulejos ... ..	750
247-3*	Fabricación de materiales refractarios y gres ... ..	743
247-3*	Fabricación de loza y porcelana ... ..	732
247-3*	Fabricación de materiales de construcción de tierras cocidas y alfarería ... ..	721
247-4*	Fabricación de loza y porcelana ... ..	732
247-4*	Fabricación de materiales refractarios y gres ... ..	743
247-5	Fabricación de loza y porcelana ... ..	782
247-9	Fabricación de loza y porcelana ... ..	732
247-9	Fabricación de materiales de construcción de tierras cocidas y alfarería ... ..	721
<b>AGRUPACIÓN 25</b>		
251-1	Industria química orgánica de base ... ..	451
251-2*	Industria química orgánica de base ... ..	451
251-2*	Derivados del carbón y madera, impermeabilizantes, emulsiones y asfaltos ... ..	483
251-2*	Fabricación de hidratos de carbono ... ..	877
251-3	Industria química inorgánica de base ... ..	431
251-4	Industrias de primeras materias plásticas ... ..	499
251-5	Industrias de primeras materias plásticas ... ..	496
251-6	Fabricación de fibras artificiales y sintéticas ... ..	290

252-1	Fabricación de abonos ... ..	531
252-2	Fabricación de plaguicidas ... ..	553
253-1	Fabricación de gases envasados para la venta ... ..	655
253-2	Fabricación de colorantes y pigmentos ... ..	509
253-3	Industria de pinturas, barnices y tintas ... ..	540
253-4	Industria de pinturas, barnices y tintas ... ..	540
253-5*	Obtención de aceites y grasas industriales ... ..	568
253-5*	Industrias derivadas del aceite ... ..	139
253-6*	Industria de perfumería y jabones de tocador ... ..	601
253-7*	Fabricación de adhesivos y aprestos ... ..	582
253-7*	Obtención de aceites y grasas industriales ... ..	568
253-8	Fabricación de explosivos ... ..	520
253-9*	Industrias derivadas del aceite ... ..	139
253-9*	Obtención de derivados de resinas naturales ... ..	492
253-9*	Obtención de aceites y grasas industriales ... ..	568
254-1	Industrias de primeras materias farmacéuticas ... ..	473
254-2	Fabricación de especialidades farmacéuticas ... ..	590
255-1	Industrias derivadas del aceite ... ..	139
255-1*	Fabricación de lejías ... ..	615
255-1*	Fabricación de detergentes sintéticos ... ..	662
255-2	Industrias de perfumería y jabones de tocador ... ..	601
255-3	Fabricación de derivados de ceras y parafinas ... ..	622
255-4	Fabricación de material fotográfico sensible ... ..	630
255-5	Fabricación de explosivos ... ..	520
255-9*	Industria de pinturas, barnices y tintas ... ..	540

## AGrupación 31

311-2	Industrias de metales no féreos ... ..	777
314	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
315	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-1	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-2	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-3	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-4	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-5	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-6	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-7	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-8	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
316-9*	Industrias de transformados metálicos ... ..	802

## AGrupación 32

321-1	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
322	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
323-1	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
323-2	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
324-1	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
324-3	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
324-7	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
325-1	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
325-2	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
325-3	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
325-4	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
326-1	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
326-2	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
329-1	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
329-2	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
329-3*	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
329-4	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
329-9*	Industrias de transformados metálicos ... ..	802

C. N. A. E.	INVESTIGACIÓN	Páginas
AGRUPACIÓN 33		
341	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
342*	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
343	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
344	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
345	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
346	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
AGRUPACIÓN 35		
351	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
352	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
354	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
355	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
AGRUPACIÓN 39		
391	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
392*	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
393	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
394*	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
395*	Industrias de transformados metálicos ... ..	802
AGRUPACIÓN 41		
412-1*	Industrias derivadas del aceite ... ..	139
412-2	Preparación y conservación de productos de cetáceos ... ..	167
412-3*	Industrias derivadas del aceite ... ..	139
412-4*	Industrias derivadas del aceite ... ..	139
415 (1)	Conservación y envase de frutas y legumbres ... ..	16
417*	Fábricas de harinas (productos de molinería) ... ..	27
417*	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
418-1	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
419-1*	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
419-2*	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
AGRUPACIÓN 42		
420*	Fabricación de azúcar de caña ... ..	37
420*	Fabricación de azúcar de remolacha y refinerías ... ..	43
421-1	Elaboración de productos derivados del cacao ... ..	71
421-2*	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
423-1*	Tostaderos de café y sus sucedáneos ... ..	92
423-2*	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
423-3	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
423-9*	Fabricación de productos alimenticios ... ..	53
423-9*	Fabricación de hielo para la venta ... ..	655
423-9*	Obtención de levaduras de panificación ... ..	671
424-1*	Obtención de alcoholes industriales ... ..	466
424-1*	Fabricación y rectificación de alcoholes vínicos ... ..	122
424-2	Obtención de alcoholes industriales ... ..	466
424-3	Elaboración de aguardientes compuestos y licores ... ..	129
427	Fabricación de cerveza y malta cervecera ... ..	115
428-1	Envasado de aguas minerales naturales ... ..	105
428-2	Fabricación de aguas gaseosas y otras bebidas analcohólicas ... ..	81
429	Industrias del tabaco (labores peninsulares) ... ..	3

(1) Menos aderezo y conservación de aceituna.

C. N. A. E.	INVESTIGACIÓN	Páginas
AGROPACIÓ 43		
431-2	Hilatura y tejido de algodón ... ..	239
432-2	Hilatura y tejido de lana ... ..	248
433-2	Hilatura y tejido de seda natural y fibras artificiales y sintéticas ... ..	257
434	Hilatura y tejido de fibras duras ... ..	260
435	Fabricación de géneros de punto ... ..	297
436	Acabado de textiles (ramo del agua) ... ..	282
437-1	Industrias textiles diversas ... ..	305
439-1	Industrias textiles diversas ... ..	305
439-2	Industrias textiles diversas ... ..	305
439-3	Hilatura y tejido de fibras de recuperación ... ..	274
AGROPACIÓ 44		
441	Fabricación de curtidos ... ..	412
442-1	Industrias de artículos de piel, guarnicionería y si- miliares ... ..	227
442-2	Fabricación de guantes de piel ... ..	197
442-9*	Fabricación de artículos de cuero para usos indus- triales ... ..	220
442-9*	Industrias de artículos de piel, guarnicionería y si- miliares ... ..	227
AGROPACIÓ 45		
451*	Fabricación de calzado y alpargatas (excepto «todo caucho» y «plástico») ... ..	176
452	Fabricación de calzado y alpargatas (excepto «todo caucho» y «plástico») ... ..	176
453-1	Industrias de confección en serie ... ..	316
453-2	Industrias de confección en serie ... ..	316
453-3	Industrias de confección en serie ... ..	316
453-4	Industrias de confección en serie ... ..	316
453-5	Industrias de confección en serie ... ..	316
453-5*	Confección de prendas de peletería y cuero ... ..	204
453-6	Industria sombrerera ... ..	325
453-7*	Industrias de confección en serie ... ..	316
453-7*	Fabricación de paraguas y bastones ... ..	332
453-7*	Confección de abanicos ... ..	339
453-9	Industrias de confección en serie ... ..	316
453	Industrias de confección en serie ... ..	316
456	Confección de prendas de peletería y cuero ... ..	204
AGROPACIÓ 46		
462	Fabricación de chapas, tableros y maderas mejo- radas ... ..	367
463	Industrias de la segunda transformación de la ma- dera ... ..	347
464*	Industrias de tonelería ... ..	359
464*	Industrias de la segunda transformación de la ma- dera ... ..	347
465	Industrias de la segunda transformación de la ma- dera ... ..	347
466	Industrias del corcho ... ..	374
467*	Fabricación de escobas, cepillos, brochas y pinceles. Industrias de la segunda transformación de la ma- dera ... ..	382
467*	Industrias de la segunda transformación de la ma- dera ... ..	347
468	Industrias de la segunda transformación de la ma- dera ... ..	347

C. N. A. E.	INVESTIGACIÓN	Páginas
AGROPACIÓN 47		
471	Fabricación de pastas papeleras, papel y cartón ...	391
472	Fabricación de pastas papeleras, papel y cartón ...	391
473	Manipulados de papel y cartón ... ..	401
474	Industrias de artes gráficas ... ..	409
AGROPACIÓN 48		
481-1	Fabricación de productos del caucho ... ..	419
481-2	Fabricación de productos del caucho ... ..	419
481-9*	Fabricación de productos del caucho ... ..	419
482-1	Fabricación de artículos de materias plásticas ... ..	638
482-2	Fabricación de artículos de materias plásticas ... ..	638
AGROPACIÓN 49		
491	Fabricación de joyas y bisutería ... ..	842

ANNEX NÚM. 6

Les enquestes comunitàries sobre costos  
salarials:

- d'indústria.
- de comerç, bancs i assegurances.
- d'agricultura.
- metodologia i evolució.
- les "actualitzacions" harmonitzades de salaris-  
hora.

Fonts: "Economie et Statistique", Revue mensuel  
de l'INSEE. Núms. 76, 83 i 95.

OFFICE STATISTIQUE DES COMMUNAUTÉS EURO-  
PEENNES. "Gains dans l'agriculture, 1976",  
Luxemburg, 1978.

OFFICE STATISTIQUE DES COMMUNAUTÉS EURO-  
PEENNES. "Gains horaires. Durée du tra-  
vail, 1977", Luxemburg, 1978.



## LES ENQUÊTES COMMUNAUTAIRES SUR LES COÛTS SALARIAUX

L'enquête communautaire sur le coût de la main-d'œuvre dans l'industrie a été réalisée en 1966<sup>1</sup>, 1969, 1972 par l'INSEE à la demande de l'OSCE. Une même enquête a été lancée en 1970 et 1974<sup>2</sup> dans les services, commerces, banques et assurances. Elle est réalisée simultanément dans les six pays de la Communauté économique européenne suivant les mêmes modalités. L'enquête réalisée en 1972 dans l'industrie se différencie des précédentes sur deux points :

- Elle couvre tous les établissements d'au moins dix salariés alors que seuls les établissements d'au moins cinquante salariés avaient été interrogés précédemment;

- Elle est exploitée dans la nouvelle nomenclature NACE.

Le questionnaire rassemble les différents éléments composant le coût salarial en six groupes.

### GRUPE I. — Salaires liés à un travail effectif et rémunérations payées pour journées non ouvrées.

Le groupe comprend d'une part :

- les salaires directs versés pour les heures de travail effectuées, y compris les majorations pour heures supplémentaires; les primes et indemnités versées régulièrement à l'occasion de chaque paie (primes de rendement, pour travaux pénibles, indemnités de panier, etc.);

- les autres primes et gratifications non versées à l'occasion de chaque paie (sauf primes de vacances).

d'autre part :

- les congés payés ou indemnités pour congés non pris;

- les primes de vacances;

- les jours fériés;

- les indemnités de licenciement et préavis non pris.

### GRUPE II. — Charges légales de sécurité sociale supportées par l'établissement.

La part patronale des cotisations légales à l'assurance maladie, maternité, décès, l'assurance vieillesse, aux prestations familiales, aux assurances pour accidents du travail, à l'assurance chômage (pour raison d'intempéries) dans le BTP.

### GRUPE III. — Charges contractuelles conventionnelles et bénévoles de sécurité sociale supportées par l'établissement.

- salaire garanti (versements aux travailleurs malades pour compenser en partie ou complètement la perte de gain subie par ceux-ci);

- contributions aux mutuelles d'entreprises;

- cotisations aux régimes complémentaires de retraites (UNIRS, AGIRC, etc.);

- contributions versées aux régimes conventionnels d'assurance chômage (ASSEDIC);

- allocations familiales conventionnelles, suppléments familiaux;

- autres charges conventionnelles.

### GRUPE IV. — Frais d'apprentissage et de formation professionnelle :

- la rémunération des apprentis;

- les autres charges liées à l'apprentissage (notamment taxe d'apprentissage);

- rémunération des stagiaires de la formation continue;

- autres charges liées à la formation continue (notamment rémunération des enseignants, taxe de formation professionnelle continue).

### GRUPE V. — Autres charges et avantages en nature :

- les dépenses et indemnités de logement, fonds de construction, versements aux « participations à l'effort de construction »;

- la cotisation de 0,1 % relative à l'allocation logement (qui ne figure donc pas dans les cotisations de prestations familiales);

- avantages en nature (charbon, électricité, nourriture, vêtements);

- charges diverses à caractère social (œuvres sociales, frais de transport effectivement supportés par l'établissement).

### GRUPE VI. — Frais de transport dans la Région parisienne :

- prime de transport dans la Région parisienne (soit 23 F par mois et par salarié);

- versement de 1,7 % destiné aux transports en commun de la Région parisienne.

Sont demandés en outre, le nombre de salariés de l'établissement par sexe et catégorie, les ouvriers (travailleurs manuels) et les employés (reste des salariés), le nombre d'heures effectuées par les ouvriers, le nombre d'heures conventionnelles des employés. À noter que ceci introduit une légère incohérence dans les données sur la durée du travail, dans la mesure où l'on tient compte de l'absentéisme pour les ouvriers et non pour les employés.

1. Entre 1959 et 1964, la Communauté économique européenne avait lancé des enquêtes analogues, mais qui ne portaient chaque fois que sur quelques activités industrielles. À partir de 1966, l'enquête porta sur l'ensemble des activités industrielles.

2. V. M. CALVIAC : « Les salaires dans les commerces, les banques et les assurances » dans le même numéro d'Économie et statistique, p. 66.

Ce pourcentage est très variable (graphique II) et exerce une grande influence sur le niveau du salaire moyen, puisque les écarts observés sur les salaires sont sensiblement moins importants d'une activité à l'autre pour une structure donnée. Si l'on met à part la fabrication de fibres artificielles où les salaires sont élevés malgré une main-d'œuvre peu qualifiée; si l'on met également à part le bâtiment, où au contraire les salaires sont faibles pour un haut niveau de qualification, les écarts de salaires pour une structure semblable ne sont plus que de 25 % environ. Toutefois, bien que ceci démontre l'importance du facteur structure de qualification de la main-d'œuvre dans la détermination du coût salarial moyen d'une activité, on n'arrive pas à éliminer totalement les écarts. Ceci peut s'expliquer pour deux raisons : d'une part, l'indicateur choisi ici est encore trop grossier, mais surtout on peut penser que si la structure par qualification résulte des techniques mises en œuvre dans une activité, elle résulte aussi de ses contraintes économiques,

de telle sorte que les branches « pauvres » tendraient à sous-qualifier leur main-d'œuvre et vice versa. Les caractéristiques économiques de la branche paraissent ainsi jouer un rôle. L'étude de la taille de l'établissement va le vérifier.

## Le coût ouvrier croît avec la taille de l'établissement

Considéré au niveau de l'ensemble des activités, l'effet de la taille de l'établissement sur le coût salarial ouvrier est très sensible puisque, se situant à 10,56 F en moyenne dans les établissements de moins de 20 salariés, celui-ci s'élève progressivement pour atteindre 16,84 F en moyenne dans les établissements de plus de 5 000 salariés (graphique III).

## L'ENQUÊTE COMMUNAUTAIRE SUR LES COÛTS SALARIAUX DANS L'INDUSTRIE

Conformément aux termes du traité de Rome, les pays de la Communauté s'attachent à définir et à appliquer une politique harmonisée dans le domaine économique et social. Dans ce but, l'Office statistique des Communautés européennes a mis en place un certain nombre d'enquêtes communes; l'enquête coûts en fait partie. Conduite selon les cas auprès des entreprises (pour les commerces, les banques et les assurances) ou des établissements (pour l'industrie), sa réalisation en France est confiée à l'INSEE et elle se déroule simultanément dans tous les pays de la Communauté.

C'est la quatrième fois que l'enquête sur les coûts salariaux dans l'industrie a lieu; démarrée en 1966, la périodicité est de trois ans.

● Le champ d'observation concerne tous les établissements industriels (industrie, y compris bâtiment et travaux publics) ayant au moins dix salariés. Un échantillon en a été tiré dans le fichier de l'INSEE; les établissements occupant au moins 200 salariés ont pratiquement tous été retenus; ceux de taille inférieure ont été sondés avec des taux variant de 1/2 à 1/48 suivant l'activité et la taille.

● Le coût salarial fait l'objet de rubriques très détaillées dans le questionnaire; elles peuvent être classées en trois groupes.

— Le salaire direct comprend, d'une part, le salaire lié au travail effectif (y compris les rémunérations pour heures supplémentaires), toutes les primes et gratifications, d'autre part, les rémunérations payées pour des journées et des heures non ouvrées, c'est-à-dire les congés payés et indemnités pour congés non pris, les jours fériés et autres jours chômés payés, les indemnités de licenciement, ainsi que la prime de

transport versée aux salariés de la Région parisienne et les versements faits au titre de la participation des salariés. Ces sommes sont brutes, c'est-à-dire qu'elles incluent les cotisations sociales à la charge des salariés.

— Les charges sociales comprennent d'une part les charges patronales légales de Sécurité sociale : assurances maladie, maternité, invalidité, vieillesse, décès, allocations familiales, accidents du travail et maladies professionnelles (part patronale). Elles incluent d'autre part les charges conventionnelles, contractuelles ou bénévoles : salaire garanti, mutuelle, régime complémentaire de retraite et de prévoyance, régime conventionnel d'assurance-chômage (ASSEDIC notamment), fonds de garantie des salaires, etc.

— Les autres charges, telles que les avantages en nature et indemnités compensatrices correspondantes (logement, contribution de 1 %...), les frais d'apprentissage et de formation professionnelle (rémunérations des apprentis et des stagiaires, autres charges d'apprentissage, de première formation et de formation professionnelle continue), les dépenses à caractère social (médecine du travail...), les autres frais de transport.

En outre, on demande le nombre de salariés de l'établissement par sexe et par catégorie. Seules deux catégories sont retenues : les ouvriers d'une part (ensemble de salariés occupés à des tâches manuelles) et le reste appelé « employés », c'est-à-dire les employés proprement dits mais aussi les contremaîtres, les techniciens et les cadres. Enfin le nombre d'heures effectuées par les ouvriers, et le nombre d'heures conventionnelles des non-ouvriers.

Les écarts de salaires entre hommes et femmes ainsi qu'entre niveaux de qualification expliquent pour une large part les salaires élevés des industries extractives et énergétiques à forte proportion d'ouvriers qualifiés et les salaires plus bas des industries textiles et d'habillement où prédomine la main-d'œuvre féminine peu ou pas qualifiée.

Il faut cependant souligner que le souci de simplification et de classification, qui conduit à présenter des résultats moyens, ne doit pas faire oublier la réalité autrement plus complexe des situations individuelles.

Maurice CALVIAC  
et Christiane LABORIE ■

que trois fois plus). D'une façon générale, on trouve dans le haut de l'échelle toutes les industries de production et le distribution d'énergie. Ensuite viennent les industries de biens intermédiaires et les industries de biens d'équipement. A l'autre extrémité se situent les industries de biens de consommation, les industries agricoles et alimentaires ainsi que le bâtiment.

Le coût total annuel moyen de la deuxième catégorie de salariés, les employés, est de 67 600 F soit 50 % de plus qu'en 1972 où il était alors de 45 100 F. Le classement des secteurs industriels est sensiblement le même que pour les ouvriers : 51 300 F pour les chaussures et l'habillement, 105 700 F pour l'extraction de pétrole.

## ... dues essentiellement aux salaires

Ces disparités entre coûts totaux moyens des diverses branches industrielles s'expliquent surtout par les différences entre niveaux de salaires. Le poids des charges sociales est en effet nettement inférieur à celui des salaires. D'autre part, les charges étant généralement calculées en pourcentage de ce salaire, la possibilité d'écarts importants se révèle assez faible.

En revanche, les salaires varient beaucoup d'une branche à l'autre sous l'action conjuguée de plusieurs facteurs dont les principaux semblent être la structure de la main-d'œuvre par sexe et par qualification professionnelle.

## L'ENQUÊTE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES EN 1974

Cette enquête, fondée sur le relevé de données individuelles relatives à un grand échantillon de salariés, a été conçue par l'Office statistique des communautés européennes (OSCE) avec la collaboration des instituts nationaux de statistique, et a été réalisée simultanément dans tous les pays de la Communauté.

C'est la première fois qu'elle est effectuée dans les secteurs du commerce (gros et détail), des assurances et des banques. Il est prévu de la renouveler tous les six ans, comme les enquêtes analogues de l'industrie, qui ont porté jusqu'à présent sur les années 1966 et 1972.

### 1. Champ et échantillon

**Champ :** Tous les salariés des secteurs concernés — à l'exception des apprentis, des travailleurs à domicile et des aides familiaux — payés pour tout ou partie du mois d'octobre 1974, occupés dans des entreprises ayant au moment du sondage au moins dix salariés (on a cependant retenu les réponses des entreprises qui, au moment de l'enquête, avaient de 6 à 9 salariés). Les secteurs concernés sont, suivant la nomenclature NACE (nomenclature des activités de la Communauté européenne) :

61. Commerce de gros (sauf récupération);

64/65. Commerce de détail, sauf :

651. Commerce de détail d'automobiles et de motocycles;

652. Commerce de détail de carburants et lubrifiants.

81. Les institutions de crédit, sauf :

811. Autorités bancaires et centrales.

82. Les assurances, excepté les assurances sociales obligatoires. Ceci correspond, dans la nomenclature d'activités et de produits (NAP), à :

57. 58. 59. Commerce de gros;

61. 62. 63. 64. Commerce de détail;

89. Organismes financiers, sauf : 8901. Instituts d'émission (Banque de France);

8007. Crédit-bail mobilier;

8122. Crédit-bail immobilier;

88. Assurances.

Taille de l'échantillon : 258 000 salariés employés dans 5 490 entreprises, représentatifs, approximativement, de 1 450 000 salariés et de 22 000 entreprises (pour l'industrie, le nombre de salariés était 725 000, celui des établissements 15 000, ce qui était représentatif de 71 000 établissements et de 6 240 000 salariés).

### 2. Salaires

On demandait d'indiquer sur le questionnaire :

• La rémunération mensuelle brute du mois d'octobre 1974, y compris les primes et indemnités versées à cadence mensuelle, non compris les avantages en nature, les primes de bilan ou de fin d'année;

• La rémunération annuelle brute de l'année 1974 (dont toutes les primes et gratifications versées à cadence non mensuelle).

### 3. Effectifs

Les effectifs retenus dans l'enquête correspondent aux salariés ayant perçu une rémunération au titre du mois d'octobre 1974, y compris les salariés embauchés ou licenciés au cours du mois. Cependant, étant donné l'incertitude qu'il y aurait à calculer un salaire moyen pour des salariés payés pour une partie seulement du mois d'octobre, la plupart des résultats ne concernent que les salariés qui ont été payés intégralement tout le mois d'octobre.

### 4. Critères d'analyse

— sexe;

— nationalité (français ou étranger);

— ancienneté dans l'entreprise;

— âge;

— emploi occupé (chiffre selon la nomenclature des emplois);

— qualification professionnelle en six niveaux :

— dirigeant, cadre supérieur de direction,

— cadre supérieur, cadre intermédiaire,

— agent de maîtrise et d'encadrement, technicien et personnel assimilé,

— personnel très qualifié,

— personnel qualifié,

— personnel peu qualifié,

— condition d'emploi (temps complet ou temps partiel);

— horaire hebdomadaire de travail offert;

— rémunération ou non à la commission;

— rémunération brute d'octobre 1974;

— rémunération annuelle brute de 1974, dont primes et gratifications;

— durée de paie de l'année, exprimée en quinzaines : cette donnée sert à calculer des salaires annuels moyens bruts (comme dans l'exploitation des déclarations annuelles de salaires, les DAS).

## L'ENQUÊTE SUR LE COÛT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DANS LES COMMERCEs, LES BANQUES ET LES ASSURANCES EN 1974

Destinée à faciliter les comparaisons internationales sur les charges salariales des entreprises, l'enquête sur le coût de la main-d'œuvre dans les commerces, les banques et les assurances a été conçue par l'OSCE; elle est réalisée simultanément dans les pays de la Communauté suivant des modalités identiques. Pour la France, la réalisation en est confiée à l'INSEE.

### ● Champ

Les activités soumises à l'enquête, définies par référence à la Nomenclature des activités de la Communauté européenne (NACE) sont les suivantes :

— l'ensemble des commerces (gros et détail) sauf le commerce de détail d'automobiles et de motocycles, le commerce de détail de carburants et l'hôtellerie-restauration;

— les assurances, sauf les assurances sociales obligatoires;

— les banques, sauf la Banque de France. L'échantillon des entreprises soumises à l'enquête a été tiré dans le fichier des entreprises de l'INSEE. Les entreprises occupant au moins 200 salariés ont pratiquement toutes été retenues; celles de taille inférieure, mais d'au moins dix salariés, ont été sondées suivant des taux variant de 1/2 à 1/12 selon l'activité et la taille.

### ● Critères retenus

Les questions posées dans le questionnaire étaient relatives à des postes de

dépenses assez détaillés, regroupées par grands chapitres :

- rémunérations brutes en espèces;
- charges légales de Sécurité sociale supportées par l'entreprise;
- charges contractuelles, conventionnelles ou bénévoles de Sécurité sociale supportées par l'entreprise;
- avantages en nature et indemnités compensatrices correspondantes;
- autres dépenses à caractère social;
- frais d'apprentissage et de formation professionnelle;
- frais de transports;
- versements faits au titre de la participation des salariés;
- impôts et taxes (pour les assurances et les banques uniquement).

En outre des questions ont été posées sur les effectifs et la durée du travail, en vue de l'établissement de données sur les coûts moyens par salarié.

### ● Principales différences avec l'enquête de 1970

L'enquête sur le coût de la main-d'œuvre dans les commerces, les banques et les assurances en 1974 constitue le renouvellement d'une enquête analogue portant sur l'année 1970, avec toutefois les différences suivantes :

● les entreprises du commerce de gros ont été enquêtées en 1974 alors qu'elles ne l'étaient pas en 1970;

● l'enquête 1974 a été étendue aux entreprises occupant 10 à 19 salariés, alors que la précédente n'avait touché que les entreprises ayant au moins 20 salariés.

C'est dans les commerces que le nombre de jours de travail est le plus élevé (243 pour les commerces de gros, 244 pour les commerces de détail). Mais on y observe également une variation sensible entre les branches : dans les commerces de détail, 238 jours pour les commerces portant sur un assortiment varié de produits à 255 jours pour les commerces d'équipement du foyer; dans les commerces de gros, 238 jours pour les commerces de produits pharmaceutiques et les commerces de papier, de livres et journaux à 249 jours pour les commerces de bois. Pour les assurances, le nombre de jours de travail est de 240 et il avoisine 230 pour les banques<sup>4</sup>.

En rapprochant le nombre de jours de travail de la durée annuelle de travail (exprimée en heures) on observera que ces deux résultats varient le plus souvent dans le même sens : c'est

dans les branches où le nombre de jours de travail est le plus important que la durée annuelle de travail est la plus longue et inversement. Il n'y a donc pas de compensation entre le nombre de jours travaillés et la durée hebdomadaire travaillée; l'enquête sur la structure des salaires (déjà citée) nous apprend d'ailleurs que, si pour la quasi-totalité des salariés des assurances et des banques l'horaire hebdo-

4. D'une manière générale, il convient d'être prudent sur l'interprétation du nombre annuel moyen de jours de travail par salarié. Pour une entreprise, ce nombre est obtenu en rapportant le total des journées de travail qu'elle a déclaré avoir été effectuées par ses salariés à temps complet à l'effectif annuel moyen correspondant. Pour répondre à la question sur le nombre total de journées de travail, chaque entreprise interrogée devait procéder à une évaluation tenant compte du nombre de jours ouvrables, de congés hebdomadaires et annuels, des jours fériés, des « ponts », etc. Une telle évaluation est nécessairement approchée et risque en général d'être surestimée.

On sera par ailleurs plus particulièrement prudent dans le cas des banques, car on sait qu'il y a eu de longues grèves dans certaines entreprises de ce secteur en 1974.

## ESTIMATION DES COÛTS SALARIAUX DE 1975 : LA MÉTHODE

L'enquête sur les coûts salariaux de 1972 décrivait les dépenses salariales des entreprises dans un grand détail (38 composantes du coût) en distinguant, parmi elles, celles effectuées pour le personnel ouvrier et celles effectuées pour le personnel non ouvrier (appelé « employé » dans l'enquête). On connaissait aussi le nombre d'heures travaillées pour la catégorie ouvriers et le nombre d'heures conventionnelles pour les employés ainsi que les effectifs salariés. Toutes ces informations permettaient de calculer des coûts moyens pour diverses unités de travail (par salarié, par heure ouvrier, etc.) et de connaître la structure des coûts correspondants de façon fine. Il était intéressant d'actualiser, d'une part, le coût moyen par salarié qui est l'élément effectivement intégré au coût de production et, d'autre part, le coût moyen horaire des ouvriers ainsi que le coût moyen mensuel des employés qui sont les coûts de base des deux catégories de personnel salarié.

### Un calcul en trois étapes

La qualité de l'estimation repose sur celle de l'indicateur du salaire. Dans ce domaine, l'information disponible la plus fiable est l'indice des gains horaires des ouvriers et des gains mensuels des employés (le non ouvrier) issu de l'enquête semestrielle sur les gains effectuée par le ministère du Travail<sup>1</sup>.

Le calcul part de là; il comprend trois étapes :

— Première étape. — Calcul des coûts horaires ouvriers à partir d'un indice d'évolution du salaire et de l'estimation de l'évolution de la structure du coût (% des charges par rapport au salaire) de 1972 à 1975. On procède de même pour les coûts mensuels des employés.

— Deuxième étape. — Calcul du coût moyen mensuel des ouvriers. Il faut pour cela estimer le nombre d'heures effectuées dans le mois. L'indicateur choisi est la durée hebdomadaire du travail issue de l'enquête trimestrielle sur les conditions d'emploi de la main-d'œuvre du ministère du Travail.

— Troisième étape. — Calcul du coût moyen mensuel par salarié. Celui-ci résulte d'une pondération des coûts mensuels moyens de chaque catégorie par les effectifs correspondants. Ceux-ci ont varié assez sensiblement en trois ans, ils ont été évalués à partir de l'enquête de 1972 et des résultats de l'enquête trimestrielle du ministère du Travail (enquête sur les conditions d'emploi de la main-d'œuvre déjà citée).

Le calcul des coûts moyens horaires ouvriers et des coûts mensuels des employés a été effectué pour chacune des activités de la nomenclature NACE. En revanche, le coût moyen par salarié n'a été calculé que pour l'ensemble de l'industrie.

### Analyse détaillée de la première étape

Il fallait estimer la croissance du salaire de base, d'une part, et l'évolution du « taux de charges » (c'est-à-dire la structure du coût salarial), d'autre part.

• Le salaire est défini comme la somme de trois éléments : le salaire direct, les primes exceptionnelles, les congés et jours fériés.

Le salaire direct : l'indicateur choisi correspond parfaitement à sa définition puisqu'il comprend les majorations pour heures supplémentaires et les primes régulièrement versées.

Les primes exceptionnelles représentaient, en 1972, environ 5 % du salaire direct pour les ouvriers. Faute d'information sur leur évolution récente, on a fait l'hypothèse que la tendance d'évolution observée sur la période 1966-1972 se poursuivrait.

Les congés et jours fériés représentaient 13 % du salaire direct en 1972. La croissance de ce poste est assez lente. Pour 1975, cependant, on a corrigé cette tendance dans le sens de la hausse pour tenir compte du fait que la durée du travail ayant assez fortement diminué, les congés se sont trouvés répartis sur un nombre d'heures plus faible.

### • Les charges.

Le poste le plus important est constitué par les charges légales de Sécurité sociale (75 % de l'ensemble des charges). La difficulté de l'estimation réside dans le fait que ces cotisations sont assises sur la part du salaire se trouvant en dessous du plafond (sauf 2 % qui portent sur la totalité du salaire). Le taux réel de cotisation dépend donc du partage de la masse des salaires entre masse au-dessous et au-dessus du plafond. Le partage est estimé à partir des statistiques de répartition des salaires suivant le niveau issues de l'exploitation annuelle des déclarations de salaires DAS effectuée par l'INSEE. On constate que c'est un poste très stable.

Les autres charges comprennent des contributions légales ou conventionnelles étendues. On a donc tout simplement appliqué la législation pour les premières (voir encadré p. 34). Pour les autres, on a prolongé les tendances constatées de 1966 à 1972.

1. Voir encadré, p. 52, de l'article déjà cité du n° 76 d'Économie et statistique.

2. Publié dans le Bulletin mensuel de statistique de l'INSEE.

## La forte croissance des coûts s'explique essentiellement par la hausse des salaires

Essayons maintenant de préciser comment se partage la responsabilité de cette forte croissance des coûts entre les deux composantes : salaires et charges sociales afférentes. La réponse à cette question n'est pas évidente pour plusieurs raisons :

— tout d'abord, il est difficile de distinguer entre les éléments

constitutifs du salaire et ceux des charges sociales. On peut certes se référer à la législation et considérer comme salaire tout ce qui constitue l'assiette des cotisations. On retiendra alors l'ensemble des éléments suivants : le salaire direct (incluant les primes régulièrement versées à l'occasion de chaque paie), les autres primes, les congés et jours fériés payés, les indemnités de licenciement, le salaire garanti (versement aux travailleurs malades ou accidentés pour compenser partiellement ou totalement la perte de gain subie par ceux-ci), la rémunération des stagiaires de la formation professionnelle continue, les avan-

**Gains des ouvriers permanents  
dans l'agriculture  
1976**

# Table des matières

	Page
Introduction .....	43
Méthodes et définitions .....	45
1. Objet de l'enquête .....	45
2. Organisation de l'enquête .....	45
3. Champ de l'enquête .....	45
4. Période de référence .....	46
5. Nature des informations relevées .....	46
6. Élaboration des données .....	48
7. Présentation des résultats .....	49
Gains des ouvriers permanents dans l'agriculture en 1976 .....	51
Annexe statistique	
Résultats généraux	
Tab. I.1 Effectifs, gains horaires et heures rémunérées .....	78
Tab. I.2 Distribution des ouvriers et indices du gain horaire moyen brut selon le sexe et la taille de l'exploitation ...	79
Tab. I.3 Distribution des ouvriers et indices du gain horaire moyen brut selon le sexe et la nature de l'activité exercée ...	80
Tab. I.4 Distribution des ouvriers et indices du gain horaire moyen brut selon le sexe et l'existence ou non d'avantages en nature .....	81
Tab. I.5 Distribution des ouvriers et indices du gain horaire moyen brut selon le sexe et le groupe d'âge .....	82
Résultats par pays	
Tab. II.1 BR Deutschland — Nombre d'ouvriers .....	84
Tab. II.2 BR Deutschland — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois .....	85
Tab. II.3 BR Deutschland — Gains horaires moyens bruts .....	86
Tab. II.4 BR Deutschland — Coefficients de variation des gains horaires bruts .....	87
Tab. II.5 BR Deutschland — Qualification professionnelle .....	88
Tab. II.6 France — Nombre d'ouvriers .....	89
Tab. II.7 France — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois .....	90
Tab. II.8 France — Gains horaires moyens bruts .....	91
Tab. II.9 France — Coefficients de variation des gains horaires bruts .....	92
Tab. II.10 France — Qualification professionnelle .....	93
Tab. II.11 Italie — Nombre d'ouvriers .....	94
Tab. II.12 Italie — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois .....	95
Tab. II.13 Italie — Gains horaires moyens bruts .....	96
Tab. II.14 Italie — Coefficients de variation des gains horaires bruts .....	97
Tab. II.15 Italie — Qualification professionnelle .....	98
Tab. II.16 Nederland — Nombre d'ouvriers .....	99
Tab. II.17 Nederland — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois .....	100
Tab. II.18 Nederland — Gains horaires moyens bruts .....	101
Tab. II.19 Nederland — Coefficients de variation des gains horaires bruts .....	102
Tab. II.20 Nederland — Qualification professionnelle .....	103
Tab. II.21 Belgique/België — Nombre d'ouvriers .....	104
Tab. II.22 Belgique/België — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois .....	105
Tab. II.23 Belgique/België — Gains horaires moyens bruts .....	106
Tab. II.24 Belgique/België — Coefficients de variation des gains horaires bruts .....	107
Tab. II.25 Belgique/België — Qualification professionnelle .....	108
Tab. II.26 Luxembourg — Nombre d'ouvriers .....	109
Tab. II.27 Luxembourg — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois .....	110
Tab. II.28 Luxembourg — Gains horaires moyens bruts .....	111
Tab. II.29 Luxembourg — Qualification professionnelle .....	112

Tab. II.30	United Kingdom — Nombre d'ouvriers	113
Tab. II.31	United Kingdom — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	114
Tab. II.32	United Kingdom — Gains horaires moyens bruts	115
Tab. II.33	United Kingdom — Coefficients de variation des gains horaires bruts	116
Tab. II.34	United Kingdom — Qualification professionnelle	117
Tab. II.35	Ireland — Nombre d'ouvriers	118
Tab. II.36	Ireland — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	119
Tab. II.37	Ireland — Gains horaires moyens bruts	120
Tab. II.38	Ireland — Coefficients de variation des gains horaires bruts	121
Tab. II.39	Ireland — Qualification professionnelle	122
Tab. II.40	Danmark — Nombre d'ouvriers	123
Tab. II.41	Danmark — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	124
Tab. II.42	Danmark — Gains horaires moyens bruts	125
Tab. II.43	Danmark — Coefficients de variation des gains horaires bruts	126
Tab. II.44	Danmark — Qualification professionnelle	127

### Résultats par régions

Tab. III.1	BR Deutschland — Nombre d'ouvriers	130
Tab. III.2	BR Deutschland — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	130
Tab. III.3	BR Deutschland — Gains horaires moyens bruts	131
Tab. III.4	BR Deutschland — Coefficients de variation des gains horaires bruts	131
Tab. III.5	France — Nombre d'ouvriers	132
Tab. III.6	France — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	132
Tab. III.7	France — Gains horaires moyens bruts	133
Tab. III.8	France — Coefficients de variation des gains horaires bruts	133
Tab. III.9	Italie — Nombre d'ouvriers	134
Tab. III.10	Italie — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	134
Tab. III.11	Italie — Gains horaires moyens bruts	135
Tab. III.12	Italie — Coefficients de variation des gains horaires bruts	135
Tab. III.13	Nederland — Nombre d'ouvriers	136
Tab. III.14	Nederland — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	136
Tab. III.15	Nederland — Gains horaires moyens bruts	137
Tab. III.16	Nederland — Coefficients de variation des gains horaires bruts	137
Tab. III.17	Belgique/België — Nombre d'ouvriers	138
Tab. III.18	Belgique/België — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	138
Tab. III.19	Belgique/België — Gains horaires moyens bruts	139
Tab. III.20	Belgique/België — Coefficients de variation des gains horaires bruts	139
Tab. III.21	United Kingdom — Nombre d'ouvriers	140
Tab. III.22	United Kingdom — Nombre moyen d'heures rémunérées par mois	140
Tab. III.23	United Kingdom — Gains horaires moyens bruts	141
Tab. III.24	United Kingdom — Coefficients de variation des gains horaires bruts	141

Liste des membres du groupe de travail «Statistiques des salaires dans l'agriculture»	143
---	-----

### SIGNES ET ABRÉVIATIONS

Néant

Donnée concernant un échantillon trop faible (inférieur ou égal à 10 ouvriers)

Coefficient de variation

Deutsche-Mark

Franc français

Lire italienne

Florin

Franc belge

Franc luxembourgeois

Livre sterling (exprimée en pence)

Couronne danoise

—  
CV  
DM  
FF  
Lit  
Fl  
FB  
Flux  
p  
DKr



Dans cette publication, l'Office statistique des Communautés européennes présente les résultats de l'enquête relative aux gains des ouvriers permanents dans l'agriculture dans les pays de la Communauté en 1976. Cette enquête fait suite aux enquêtes similaires effectuées en 1974 et 1975, dont les résultats ont été publiés en décembre 1975 et en février 1977 <sup>(1)</sup>.

Les décisions d'organiser ces enquêtes communautaires furent prises par le Conseil de ministres sur proposition de la Commission, respectivement le 21 mars 1974 pour l'enquête relative à l'année 1974 <sup>(2)</sup>, le 28 avril 1975 pour l'enquête relative à l'année 1975 <sup>(3)</sup> et le 30 avril 1976 pour l'enquête relative à l'année 1976 <sup>(4)</sup>. En effet, ayant constaté que les quelques renseignements statistiques sur les salaires des ouvriers agricoles qui sont disponibles dans les États membres ne permettaient pas de procéder à des comparaisons valables, la Commission, après avoir consulté le groupe de travail «Statistiques des salaires dans l'agriculture», avait jugé bon de proposer d'organiser des enquêtes communautaires spécifiques sur la base de définitions et de critères uniformes. Depuis, le Conseil a, en outre, décidé, le 25 avril 1977, que cette investigation serait renouvelée en 1977, 1978 et 1979 <sup>(5)</sup>. Les enquêtes sur les gains dans l'agriculture répondent, sans aucun doute, aux besoins d'information exprimés par les divers milieux économiques et sociaux. Elles trouvent ainsi leur place dans le système intégré des statistiques communautaires sur les salaires, que l'Office statistique des Communautés européennes a progressivement développé.

On trouvera dans les pages qui suivent un exposé des principales caractéristiques méthodologiques de l'enquête, ainsi que quelques commentaires des résultats, notamment une comparaison avec ceux de l'enquête précédente, effectuée en 1975, et avec ceux de l'enquête sur les gains des ouvriers dans l'industrie.

Il y a lieu, enfin, de signaler qu'en raison de quelques divergences constatées dans l'interprétation communautaire de certains concepts, qui sont précisées plus loin, il convient d'apprécier les résultats afférents à ces critères avec les réserves d'usage en matière statistique.

La présente publication et ses annexes ont été préparées par M. De Kimpe en collaboration avec Mme Pascaud.

Novembre 1977

<sup>(1)</sup> Cf. «Statistiques sociales» n° 5/1975 et Ca-22-76-035-6A-C.

<sup>(2)</sup> Règlement (CEE) n° 677/74 du Conseil (JO n° L 83 du 28.3.1974, p. 3).

<sup>(3)</sup> Règlement (CEE) n° 1103/75 du Conseil (JO n° L 110 du 30.4.1975, p. 2).

<sup>(4)</sup> Règlement (CEE) n° 847/77 du Conseil (JO n° L 104 du 28.4.1977, p. 5).

<sup>(5)</sup> Règlement (CEE) n° 1035/76 du Conseil (JO n° L 118 du 5.5.1976, p. 3).

## OBJET DE L'ENQUÊTE

L'enquête a essentiellement pour but de fournir des informations statistiques sur le niveau des gains effectifs des ouvriers permanents dans l'agriculture, qui puissent être comparées entre pays ou entre régions, ou encore, être confrontées avec les gains des ouvriers dans l'industrie. En tant qu'elle vise à la mesure d'un gain effectif, cette enquête va donc un peu au-delà des comparaisons de salaires conventionnels dans l'agriculture auxquelles il est traditionnellement procédé, à défaut d'autres informations. Dans la mesure où cette investigation est appelée à être renouvelée régulièrement, elle permet également de suivre et de comparer l'évolution de ces gains effectifs dans le temps.

En outre, l'enquête n'est pas limitée à la seule détermination d'un niveau général de gain (gain moyen de l'ensemble des salariés concernés), mais elle a également pour but de montrer combien les salaires diffèrent selon le sexe, l'âge, la qualification professionnelle, la nature de l'activité exercée et le nombre d'ouvriers permanents occupés dans l'exploitation. L'ensemble de ces informations permet non seulement une meilleure interprétation des différences constatées, mais il est également possible d'en dégager quelques-unes des principales caractéristiques de la main-d'œuvre concernée.

Enfin, l'enquête fournit aussi des informations différenciées sur le nombre d'heures rémunérées au cours du mois.

## 2. ORGANISATION DE L'ENQUÊTE

L'organisation de l'enquête au niveau communautaire en 1976 est restée, en principe, inchangée par rapport à celle des enquêtes effectuées en 1974 et 1975. Les décisions suivantes ont été prises par le groupe de travail:

- a) Une version communautaire d'un questionnaire, reprenant dans ses notes explicatives toutes les définitions afférentes aux questions posées, a été mise au point. Lors de l'enquête «sur le terrain», effectuée par les Instituts nationaux de statistique, ce questionnai-

re a pu être aménagé pour tenir compte de la terminologie, des habitudes et des besoins nationaux spécifiques; toutefois, toutes les questions figurant dans la version communautaire devaient obligatoirement y être reprises, et les définitions arrêtées en commun être respectées.

Les Instituts nationaux de statistique ont procédé eux-mêmes au contrôle, au dépouillement et à l'exploitation des résultats qui ont été transmis à l'Office statistique des Communautés européennes sous la forme de tableaux, dont le cadre et le contenu avaient été préalablement fixés de manière uniforme au sein du groupe de travail.

- b) L'enquête «sur le terrain» devait en principe être menée par «interview» de l'exploitant. Toutefois, au Danemark, où cette méthode n'a pu être appliquée, l'enquête a été effectuée par correspondance, auprès d'un nombre d'exploitations relativement plus important que dans les autres pays; en Irlande, une partie de l'enquête (20 % des exploitations) a également été effectuée par correspondance.
- c) L'enquête a été effectuée par sondage parmi les exploitations agricoles occupant des salariés; les plans de sondage ont été élaborés par les Instituts nationaux de statistique en accord avec l'Office statistique des Communautés européennes.
- d) Les tableaux de résultats élaborés par les Instituts nationaux de statistique sont parvenus à l'Office statistique des Communautés européennes entre avril et septembre 1977. L'OSCE a aussitôt procédé aux divers travaux de calculs nécessités pour leur présentation dans une publication à caractère communautaire.

## 3. CHAMP DE L'ENQUÊTE

3.1. Le champ de l'enquête s'étend à toutes les exploitations qui occupent des ouvriers permanents et qui exercent, à titre principal, une ou plusieurs des activités définies et délimitées par la classe 01 (agriculture et chasse).

de la Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes (NACE) <sup>(1)</sup>, à l'exception des exploitations dont l'activité consiste exclusivement ou principalement dans la création et l'entretien de jardins et parcs, dans la chasse et dans l'exécution d'activités annexes à l'agriculture.

3.2. L'enquête est également limitée, dans son état actuel, aux seules informations relatives aux ouvriers permanents.

Par *ouvrier permanent* on entend les travailleurs manuels, non membres de la famille, qui occupent dans l'exploitation un emploi permanent, c'est-à-dire susceptible d'être tenu, à *temps complet*, de manière continue et régulière tout au long de l'année.

Ont par conséquent été *exclus* les ouvriers occupés régulièrement à temps partiel ainsi que les salariés occupés à des emplois temporaires, saisonniers ou occasionnels, dont la durée est limitée dans le temps à une fraction d'année et liée à l'exécution de travaux bien définis.

En outre, certaines catégories d'ouvriers ont également été exclues du champ de l'enquête, même s'ils occupent un emploi permanent; il s'agit

- des apprentis liés à l'exploitation par un contrat d'apprentissage,
- des stagiaires,
- des handicapés mentaux ou physiques ne travaillant pas à part entière et ayant en conséquence une rémunération réduite,
- des métayers qui reçoivent des terres en fermage sans les payer, mais qui fournissent des travaux en contrepartie,
- des trayeurs professionnels rémunérés forfaitairement ou exclusivement à la pièce.

#### 4. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

L'enquête a donc principalement pour objet de relever pour chaque ouvrier permanent recensé le gain brut en espèces perçu pour une période de référence, le nombre d'heures rémunérées correspondant et un certain nombre d'autres données individuelles.

Le règlement du Conseil portant organisation de l'enquête a disposé en son article 4 que cette période de référence devait être le mois de septembre, octobre ou novembre de l'année 1976.

En fait, pour des raisons diverses, l'enquête s'est référée au mois de septembre en RF d'Allemagne, en Italie et au

Luxembourg. En France, aux Pays-Bas, en Belgique, au Royaume-Uni et au Danemark, l'enquête a porté sur le mois d'octobre et, en Irlande, sur la dernière semaine du mois de novembre 1976.

#### 5. NATURE DES INFORMATIONS RELEVÉES

La version communautaire du questionnaire d'enquête contient toutes les informations qui devaient être obligatoirement relevées. La plupart ne concernent que l'ouvrier même; toutefois, quelques-unes sont relatives à l'exploitation.

##### 5.1. Renseignements relatifs à l'exploitation

5.1.1. Pour chaque exploitation, il est demandé d'indiquer le *nombre d'ouvriers permanents* occupés au dernier jour de la période de référence. Ce renseignement est destiné à permettre de ventiler les résultats en fonction de la classe d'importance des exploitations en distinguant entre les exploitations ayant:

- 1 ou 2 ouvriers permanents,
- 3 à 9 ouvriers permanents,
- 10 ouvriers permanents et plus.

5.1.2. La localisation géographique de l'exploitation a également été prévue pour permettre de procéder à une ventilation de certains résultats par région. Les régions suivantes ont été retenues:

pour la RF d'Allemagne: Schleswig-Holstein, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg, Bayern, übrige Länder.

pour la France: Région parisienne, Bassin parisien, Nord, Est, Ouest, Sud-Ouest, Centre-Est, Méditerranée.

pour l'Italie: Piemonte, Valle d'Aosta, Liguria, Lombardia, Trentino-Alto Adige, Veneto, Friuli-Venezia Giulia, Emilia-Romagna, Toscana, Marche, Umbria, Lazio, Abruzzi, Molise, Campania, Puglia, Basilicata, Calabria, Sicilia, Sardegna.

pour les Pays-Bas: Noord, Oost, West, Zuid.

pour la Belgique: Région bruxelloise, Région flamande, Région wallonne.

pour le Royaume-Uni: North, Yorkshire and Humberside, East Midlands, East Anglia, South East, South West, West Midlands, North West, Wales, Scotland, Northern Ireland.

<sup>(1)</sup> Cf. Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes, 1970, OSCE, p. 107.

## 5.2. Renseignements individuels relatifs à chaque ouvrier permanent

### 5.2.1. Sexe

Ce renseignement a été prévu pour permettre une exploitation systématique des données en faisant la distinction entre hommes et femmes.

### 5.2.2. Année de naissance

Ce renseignement a été recueilli pour permettre l'exploitation de certains résultats par classe d'âge.

Les classes d'âge retenues sont les suivantes:

- moins de 18 ans,
- de 18 à 20 ans,
- moins de 21 ans,
- de 21 à 29 ans,
- de 30 à 44 ans,
- de 45 à 54 ans,
- 55 ans et plus.

### 5.2.3. Qualification professionnelle

Dans les enquêtes de 1974 et 1975 une distinction avait été introduite entre ouvriers qualifiés, d'une part, et ouvriers non qualifiés, d'autre part. Certaines divergences apparentes dans l'interprétation communautaire de ces concepts ayant été constatées, le groupe de travail compétent a recherché les moyens d'y remédier, dans la mesure du possible. Ainsi, à partir de l'enquête effectuée en 1976, les dénominations «ouvriers qualifiés» et «ouvriers non qualifiés» ont été remplacées respectivement par «groupe I» et «groupe II». Une définition générale de ces groupes a été élaborée à titre de référence communautaire; cette définition a éventuellement été explicitée et adaptée par les pays pour tenir compte de la terminologie et des usages nationaux.

En principe, le «groupe I» comprend les ouvriers dont la qualification est reconnue et nécessaire pour l'exécution de travaux spécialisés comportant un degré élevé de responsabilité. Les connaissances et l'habileté requises peuvent avoir été acquises soit par une formation appropriée, soit par l'expérience pratique.

Le «groupe II» contient tous les autres ouvriers.

### 5.2.4. Nature de l'activité exercée

Il s'agit de préciser, de manière très générale, la nature des activités agricoles auxquelles se livraient les ouvriers, en les classant dans un des trois groupes d'activité suivants:

- agriculture générale et activités mixtes (agriculture générale + élevage et/ou cultures spécialisées),
- élevage exclusivement,
- cultures spécialisées exclusivement.

### 5.2.5. Base de calcul du salaire

Cette question a essentiellement pour but de déterminer les proportions respectives des ouvriers rémunérés à l'heure, au mois, ou sur d'autres bases (la journée, la semaine, etc.). La base de référence pour le calcul de la rémunération ne doit pas être confondue avec la périodicité de son versement (ainsi, par exemple, un ouvrier peut toucher son salaire chaque quinzaine ou chaque mois, alors que celui-ci demeure calculé sur la base d'un taux horaire et d'un nombre variable d'heures effectuées ou rémunérées).

### 5.2.6. Nombre d'heures rémunérées

Il s'agit du nombre total des heures pour lesquelles une rémunération a été versée à l'ouvrier au cours du mois de référence. Ce total comprend aussi bien les heures de présence que les heures d'absence rémunérées; toutefois, il ne comprend pas les heures d'absence pour lesquelles l'employeur a versé une rémunération réduite, même si la différence a été comblée par les versements d'une caisse de sécurité sociale.

Les suppléments pour des heures à un tarif majoré n'interviennent pas dans la totalisation des heures payées; ainsi si un ouvrier effectue une heure payée à un tarif double, on comptabilise dans ce cas une heure et non deux heures.

Dans le cas où le renseignement n'était pas disponible de manière précise (ouvriers rémunérés suivant un taux autre qu'un taux horaire), une estimation devait être faite, soit à partir de la durée contractuelle du travail du salarié, augmentée le cas échéant du nombre d'heures supplémentaires effectuées au cours du mois de référence, soit à partir du nombre d'heures effectivement prestées au cours du mois de référence.

Cette information sur le nombre d'heures rémunérées est absolument indispensable pour permettre de comparer les gains individuels selon un même étalon de mesure (le gain horaire) et d'apprécier ainsi les différences «à parité de temps de travail».

### 5.2.7. Montant du gain brut

Il s'agit du montant total de la rémunération en espèces perçue pour le mois de référence (c'est-à-dire à l'exclusion de toute avance ou de tout rappel se rapportant à d'autres périodes), avant déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale à la charge des ouvriers, éventuellement retenues par l'employeur. Toutefois, les primes et gratifications qui ne sont pas versées régulièrement à l'occasion de chaque paie en sont exclues, de même que les paiements éventuels pour les heures d'absence pour lesquelles l'employeur a pu verser une rémunération réduite, même si la différence a été comblée par les versements d'une caisse de sécurité sociale.

## 5.2.8. Avantages en nature

En raison des difficultés et des incertitudes qu'aurait rencontrées la définition d'une méthode communautaire de valorisation des avantages en nature, il a été convenu de retenir uniquement le fait de savoir si l'ouvrier bénéficiait ou non d'avantages en matière de logement ou de nourriture, sans tenter d'en évaluer la valeur.

L'ouvrier logé est celui qui travaille sur l'exploitation et dont le logement est assuré par l'employeur; ce logement peut se trouver en dehors ou sur le lieu même de l'exploitation.

L'ouvrier nourri est celui qui travaille sur l'exploitation et qui reçoit au moins un repas principal par jour.

Lors de l'exploitation des résultats, tous les ouvriers ont été classés, en fonction du fait qu'ils bénéficiaient ou non de ces avantages, dans l'un des quatre groupes suivants:

- ouvriers logés et nourris,
- ouvriers logés seulement,
- ouvriers nourris seulement,
- ouvriers ni logés, ni nourris.

## 6. ÉLABORATION DES DONNÉES

### 6.1. Les échantillons

Ainsi qu'il a été précisé plus haut (cf. § 2), à l'exception de la Belgique et du Luxembourg, l'enquête a été effectuée par sondage.

Les plans de sondage ont été établis par les Instituts nationaux de statistique en accord avec l'Office statistique des Communautés européennes, en tenant compte notamment des possibilités offertes par les caractéristiques de la documentation et des fichiers disponibles dans chacun des pays.

Si les modalités pratiques peuvent parfois être très différentes d'un pays à l'autre, d'une manière générale, chaque fois que cela a été possible, les exploitations qui constituent les unités statistiques enquêtées ont été tirées au hasard dans un fichier préalablement trié, pour ne retenir que les seules exploitations occupant de la main-d'œuvre permanente et stratifié selon la taille de l'exploitation (nombre de salariés occupés) et, dans certains cas, également selon la région ou encore selon l'orientation des activités. En outre, dans presque tous les pays, toutes les exploitations occupant au moins trois ouvriers permanents ont été comprises dans l'enquête.

Le tableau suivant montre quelle a été, dans chaque pays, l'importance relative de l'échantillon d'ouvriers permanents par rapport à l'univers estimé.

Pays	Effectif		Fraction de sondage
	Échantillon	Univers	
RF d'Allemagne	26 307	39 076	2/3 (67 %)
France	20 000	149 771	1/7 (13 %)
Italie	34 246	114 798	1/3 (30 %)
Pays-Bas	3 526	16 158	1/5 (22 %)
Belgique <sup>(1)</sup>	3 692	3 692	1/1 (100 %)
Luxembourg	315	315	1/1 (100 %)
Royaume-Uni	5 267	164 596	1/30 (3 %)
Irlande	5 203	17 515	1/3 (30 %)
Danemark	9 982	14 823	2/3 (67 %)

## 6.2. Méthodes d'élaboration des données

6.2.1. Pour l'exploitation communautaire des renseignements relevés, il a été demandé aux services nationaux de statistique de classer les ouvriers de l'échantillon — ramenés à l'univers sur la base de leurs pondérations respectives <sup>(1)</sup> — suivant différentes combinaisons de caractéristiques personnelles (sexe, qualification, nature de l'activité, âge, nombre d'ouvriers occupés ou localisation régionale de l'exploitation où l'ouvrier exerce son activité, bénéfice ou non de certains avantages en nature). On a ainsi défini des sous-ensembles plus ou moins homogènes, pour lesquels il a été procédé au calcul de certaines valeurs caractéristiques (gain horaire moyen, coefficient de variation du gain horaire et nombre moyen d'heures rémunérées au cours du mois).

Ces différentes valeurs ont été calculées comme suit.

### 6.2.2. Gain horaire moyen

Pour chaque ouvrier de l'échantillon on a calculé un gain horaire brut, en divisant le montant du gain brut versé à cet ouvrier pendant la période de référence par le nombre correspondant d'heures rémunérées. Le gain horaire moyen relatif à un ensemble ou sous-ensemble d'ouvriers correspond à la moyenne arithmétique simple des gains horaires individuels des ouvriers de cet ensemble ou sous-ensemble, ramenés à l'univers <sup>(2)</sup>.

### 6.2.3. Coefficient de variation du gain horaire

Une valeur moyenne est d'autant plus significative que les valeurs individuelles qu'elle vise à caractériser sont groupées autour d'elle. Une mesure synthétique du degré de dispersion peut être obtenue par le calcul du coefficient de variation qui est effectué à partir d'une mesure des écarts entre les valeurs individuelles et la valeur moyenne et peut être exprimé en pourcentage de cette valeur moyenne.

<sup>(1)</sup> L'enquête ayant en principe été effectuée par sondage parmi les exploitations occupant des ouvriers permanents, avec stratification de l'univers, la fraction de sondage  $\frac{n}{N}$  (où N = nombre total des exploitations de la strate considérée, et n = le nombre d'exploitations de la strate retenues dans l'échantillon) a pu varier suivant les strates. En conséquence, au sein de chaque strate, on peut donc attribuer à chaque ouvrier de l'échantillon un coefficient d'extrapolation à l'univers  $p = \frac{N}{n}$ .

<sup>(2)</sup> Dans un ensemble ou sous-ensemble déterminé (par exemple: ouvrier qualifié de sexe masculin s'occupant d'élevage dans une

Ce coefficient de variation a donc été calculé en même temps que le gain horaire moyen <sup>(1)</sup>.

#### 6.2.4. Nombre moyen d'heures rémunérées au cours du mois

Pour chaque ensemble ou sous-ensemble d'ouvriers considéré, on a également calculé un nombre moyen d'heures rémunérées au cours du mois de référence, par simple division du total des heures rémunérées, par l'effectif ouvrier correspondant, ramenés à l'univers <sup>(2)</sup>.

### 7. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Les résultats sont présentés dans l'annexe statistique sous la forme de trois séries de tableaux.

(suite de la note 2, p. 48).

exploitation comptant 1 ou 2 ouvriers et ne bénéficiant pas d'avantages en nature) peuvent figurer des ouvriers-échantillon provenant de strates différentes.

Si, pour cet ensemble, on désigne par

- K nombre d'ouvriers-échantillon appartenant à l'ensemble,
- i indice de l'ouvrier-échantillon appartenant à l'ensemble,
- $p_i$  coefficient d'extrapolation attribué au  $i^{\text{e}}$  salarié,
- $z_i$  gain brut en espèces versé au  $i^{\text{e}}$  ouvrier au cours de la période de référence de l'enquête,
- $y_i$  nombre d'heures rémunérées du  $i^{\text{e}}$  ouvrier au cours de la période de référence de l'enquête,

$$x_i = \frac{z_i}{y_i} \text{ gain horaire du } i^{\text{e}} \text{ ouvrier de l'ensemble,}$$

l'estimation du gain horaire moyen pour l'ensemble considéré est le résultat de la formule suivante:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^K p_i x_i}{\sum_{i=1}^K p_i}$$

<sup>(1)</sup> Selon la formule générale  $CV = \frac{\sigma}{\bar{x}} \cdot 100$  ou, compte tenu des considérations et symboles définis à la note ci-dessus:

$$\sigma = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^K p_i (x_i - \bar{x})^2}{\sum_{i=1}^K p_i}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^K p_i \sum_{i=1}^K p_i x_i^2 - \left( \sum_{i=1}^K p_i x_i \right)^2}{\sum_{i=1}^K p_i}}$$

<sup>(2)</sup> Soit

$$\bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^K p_i y_i}{\sum_{i=1}^K p_i}$$

(voir note 2, p. 48).

La première série (série I) concerne les résultats généraux de l'enquête; il y est procédé en cinq tableaux à une comparaison de la structure des effectifs et de leur relation avec le niveau du gain horaire dans les différents pays.

Toutefois, pour apprécier correctement les résultats de ces comparaisons, il convient de ne pas se limiter à considérer isolément les critères mis en évidence, mais il faut également se reporter à l'ensemble des caractéristiques structurelles de chacun des pays.

Les deuxième et troisième séries (séries II et III) reprennent de façon détaillée en 68 tableaux les résultats de l'enquête par pays et par région (nombre d'ouvriers, gain horaire moyen brut, coefficient de variation du gain horaire et nombre d'heures rémunérées); ces résultats sont ventilés par sexe, nature de l'activité exercée, existence ou non d'avantages en nature et importance de l'exploitation, mesurée par référence au nombre total d'ouvriers permanents qu'elle occupe.

Conformément aux décisions prises par le groupe de travail compétent, les données relatives aux nouveaux concepts de qualification professionnelle (cf. 5.2.3.), utilisés à partir de l'enquête de 1976, font l'objet d'un tableau spécial, pour chaque pays, dans la série II. Il convient évidemment d'éviter la comparaison de ces résultats avec ceux des enquêtes précédentes de 1974 et 1975.

Il en va de même avec les résultats ventilés selon que les ouvriers bénéficient ou non d'avantages en nature au Royaume-Uni et en Irlande; dans ces deux pays l'utilisation de ces termes ayant fait surgir quelques doutes en 1974 et 1975, il convient donc d'éviter les comparaisons dans ce domaine avec les résultats de l'enquête 1976.

Dans tous ces tableaux, les données concernant des groupes d'ouvriers, dont l'effectif était égal ou inférieur à 10, n'ont pas été publiées, en raison de leur peu d'intérêt et de leur faible signification <sup>(3)</sup>. Par contre, toutes ces données ont bien été prises en compte dans les calculs relatifs à des groupes plus importants, dans lesquels elles devaient naturellement être intégrées.

<sup>(3)</sup> Pour ce qui concerne le Royaume-Uni, cette exclusion a porté sur les groupes représentés par une seule unité-échantillon et pour l'Irlande sur les groupes représentés par moins de 10 unités-échantillon.

Coûts de la main-d'œuvre dans l'industrie

Labour costs in industry

1972-1975

Statistiques harmonisées des gains horaires bruts et de la durée  
hebdomadaire du travail offerte dans l'industrie

Harmonized statistics of gross hourly earnings and  
hours of work offered

X | 1977

Gains horaires Hourly earnings	1
Durée du travail Hours of work	2
Indices d'évolution Indices of trends	3
Méthodes et définitions Methods and definitions	4
Inhalt — NACE Methoden und Definitionen	5
Indice — NACE Metodi e definizioni	6
Inhoud — NACE Methoden en definities	7
Indeks — NACE Metoder og definitioner	8

## INTRODUCTION

L'Office statistique des Communautés européennes publie régulièrement des statistiques harmonisées sur les gains et la durée du travail, dans l'industrie. Ces statistiques sont précédées par les résultats des enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre dans l'industrie en 1972 et en 1975, avec actualisation de l'enquête 1972 pour les années 1973 et 1974.

La statistique harmonisée des gains fournit des informations sur le montant horaire des gains bruts effectivement versés aux ouvriers de l'industrie et permet d'en suivre l'évolution dans le temps. En outre, figurent également des indices d'évolution des gains mensuels des employés.

La statistique harmonisée de la durée du travail, qui porte sur la durée hebdomadaire du travail offerte par l'employeur, reflète les variations de la durée du travail provenant de changements de la situation économique des entreprises ou de la durée conventionnelle du travail.

Ces informations permettent notamment de comparer l'évolution à court terme dans les différents pays, sur des bases identiques. En outre, la série chronologique, partant d'avril 1964 pour la statistique des gains, de 1967 pour la statistique de la durée du travail, permet de mieux situer l'évolution à court terme dans le cadre d'une plus longue période.

Il faut toutefois ajouter qu'à partir d'octobre 1972, toutes les données sont présentées et ventilées selon la NACE (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes) qui est ainsi substituée à l'ancienne NICE (Nomenclature des industries établies dans

les Communautés européennes). En même temps, le nombre des subdivisions de cette ventilation a été sensiblement augmenté et, dans tous les cas où cela a été possible, la série chronologique a été reprise.

Les résultats des statistiques sont présentés de façon détaillée par industrie, par pays et, pour certains pays, par régions. Les tableaux I et II concernent les coûts de la main-d'œuvre, les tableaux 1 à 15 les gains horaires et les tableaux 16 à 26 la durée du travail; des indices d'évolution des gains horaires et mensuels bruts et de la durée du travail ont été calculés et sont donnés aux tableaux 1, 27 à 29. Pour faciliter l'interprétation de ces statistiques, les principales «méthodes et définitions» utilisées sont reprises en annexe (1).

Les dernières données publiées sont relatives à octobre 1977 tant pour les gains que pour la durée du travail à l'exception de l'Italie où elles s'arrêtent pour les gains à avril 1976 et pour la durée du travail à octobre 1976. La ventilation des données par région est actuellement disponible pour l'Allemagne, l'Italie, les Pays Bas, la Belgique et le Royaume-Uni.

Août 1978

(1) Pour les langues autres que le français et l'anglais, ces feuilles reprennent également les traductions des textes et nomenclatures.



Les statistiques présentées dans cette brochure sont harmonisées, c'est-à-dire qu'elles sont calculées à partir de statistiques nationales dont les définitions, les périodes de référence et les classifications ont été aménagées de manière à les faire coïncider au niveau communautaire. On trouvera donc ci-après des précisions sur ces définitions (catégories de personnes concernées et objet de la statistique), sur les périodes de référence ainsi que sur les classifications utilisées. On y a également ajouté quelques informations sur les méthodes suivies pour le rassemblement et l'élaboration des données.

## 1. DÉFINITIONS

### 1.1 Ouvriers

Sont en principe considérés comme ouvriers tous les *travailleurs manuels* liés à l'entreprise par un contrat de travail.

Sont toutefois exclus:

- les chefs d'équipe et les contremaîtres effectuant un travail de contrôle;
- les apprentis liés à l'entreprise par un contrat d'apprentissage (même s'ils sont affectés à la production);
- les membres de la famille travaillant dans l'entreprise;
- les travailleurs à domicile.

Pour la *statistique des gains*, sont également exclus les ouvriers qui perçoivent un salaire réduit en raison d'une incapacité partielle de travail, tandis que sont inclus:

- les ouvriers ayant travaillé partiellement pour des raisons d'ordre personnel;
- les ouvriers ayant travaillé partiellement en raison de la diminution ou de la suspension du travail.

Les pays ont eu la liberté d'inclure ou d'exclure les catégories de travailleurs indiquées ci-après car celles-ci n'ont pas d'influence sur le niveau du gain horaire moyen:

- les ouvriers embauchés, licenciés ou ayant démissionné au cours de la période du relevé;
- les ouvriers ayant travaillé partiellement pour cause de maladie ou d'accident;
- les ouvriers ayant travaillé partiellement parce qu'ils étaient impliqués dans un conflit du travail;
- les ouvriers du bâtiment qui ont travaillé partiellement en raison de congés.

En ce qui concerne la *statistique de la durée du travail*, sont exclus les groupes de travailleurs suivants:

- les ouvriers nouvellement engagés, licenciés ou ayant démissionné pendant la période d'enquête;
- les ouvriers qui, pour cause de maladie ou d'accident, n'ont travaillé que partiellement;
- les ouvriers qui, pour des raisons personnelles, n'ont travaillé que partiellement;
- les ouvriers qui, pour cause d'implication dans un conflit de travail, n'ont travaillé que partiellement.

Sont par contre inclus:

- les ouvriers qui n'ont travaillé que pendant une certaine période en raison d'une diminution d'activité ou d'une cessation de travail.

Sont considérés comme apprentis-ouvriers les jeunes ouvriers liés à l'entreprise par un contrat d'apprentissage.

### 1.2 Employés

Sont considérés comme employés tous les salariés non compris parmi les ouvriers (cf. § 1.1), c'est-à-dire, non seulement les employés proprement dits, mais également les contremaîtres, le personnel de surveillance et les cadres administratifs, techniques et commerciaux (le personnel de direction étant en principe exclu dans la mesure où il dispose, au plan de l'entreprise, d'une compétence générale).

### 1.3 Durée du travail offerte

La notion de durée hebdomadaire du travail offerte par ouvrier se distingue de la durée effective du travail par l'exclusion de toutes pertes d'heures de travail dues à des motifs personnels des ouvriers, par exemple la maladie.

La durée hebdomadaire moyenne du travail offerte aux ouvriers par l'entreprise se calcule à partir du nombre d'heures normalement effectuées et des heures supplémentaires en tenant compte des heures qui, éventuellement, n'ont pas été prestées pour des raisons techniques ou économiques. Elle équivaut à une semaine normale de travail au cours de la période de référence ne comportant pas de jours fériés.

Les données résultant de cette statistique reflètent ainsi les variations de la durée du travail provenant de changements de la situation éco-

nomique des entreprises ou de la durée conventionnelle du travail.

Les résultats sont présentés en heures et fractions décimales d'heures.

Les données sont exploitées sur le plan national à partir de définitions communautaires.

#### 1.4 Gain brut

Il s'agit exclusivement de la rémunération en espèces à la charge directe de l'employeur, versée régulièrement à l'occasion de chaque paie, avant déduction des impôts et des cotisations de sécurité sociale à la charge des salariés et retenus par l'employeur, ainsi que des amendes.

Les versements pour congés payés, jours fériés et autres absences individuelles payées sont, en principe, inclus, dans la mesure où il est également tenu compte des jours ou heures correspondants, pour le calcul du gain par unité de temps.

Ainsi, lorsque, dans certains pays, on prend en considération les versements relatifs aux congés et autres absences individuelles des ouvriers, cela n'influence pas sensiblement le niveau de la rémunération horaire moyenne, étant donné qu'il est tenu compte de ces absences rémunérées à la fois au numérateur (sommes versées) et au dénominateur (nombre d'heures) du rapport destiné à déterminer le gain horaire.

#### 1.5 Coût de la main-d'œuvre

Le coût de la main-d'œuvre couvre l'ensemble des dépenses supportées par l'employeur pour l'emploi de main-d'œuvre, c'est-à-dire qu'il comprend, outre le paiement d'une prestation de travail, tous les frais et charges liés directement au versement de ces rémunérations ou encore imputables à des considérations particulières de caractère social. Dans les statistiques communautaires pour les ouvriers, le coût est calculé par heure de travail.

Les éléments constitutifs du coût de la main-d'œuvre sont les suivants:

- Salaire direct pour heures normales et supplémentaires effectuées et primes et gratifications versées à l'occasion de chaque paie.
- Autres primes et gratifications (non versées à l'occasion de chaque paie).
- Rémunérations payées pour des journées non ouvrées (congés payés, jours fériés, prime de vacances, indemnités de licenciement).
- Contributions patronales à la sécurité sociale et d'allocations familiales (légal, conventionnelles, contractuelles ou bénévoles).

— Avantages en nature et indemnités correspondantes.

— Autres dépenses à caractère social.

— Impôt à caractère social.

L'importance relative de chacun de ces éléments varie d'un pays à l'autre.

## 2. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Les enquêtes harmonisées sur les gains et la durée du travail sont effectuées régulièrement pour une période de référence du mois d'avril et du mois d'octobre <sup>(1)</sup>. L'actualisation des coûts de main-d'œuvre est faite pour les mêmes périodes ainsi que pour la moyenne de l'année.

Pour l'Italie, la durée du travail offerte a trait à la deuxième semaine de mars et de septembre.

## 3. CLASSIFICATION

### 3.1 Répartition par industrie (gains, durée du travail, coût de main-d'œuvre)

De 1964 à avril 1972, la répartition par branche d'activité a été basée sur la Nomenclature des industries établies dans les Communautés européennes (NICE).

A partir des données concernant la situation d'octobre 1972, la ventilation par activité est effectuée selon la Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés européennes (NACE).

Les résultats des statistiques harmonisées sont en principe exploités séparément pour chacun des groupes de deux chiffres de la NICE; à partir d'octobre 1966, une subdivision plus détaillée a été adoptée. Le nombre de subdivisions a encore été sensiblement augmenté au moment de l'application de la NACE.

Dans tous les cas où cela a été possible, la série chronologique a été entièrement reprise dans le cadre de la répartition selon la NACE, même si la cohérence des données ne peut être absolument garantie en toute certitude. En effet, le changement de nomenclature a été accompagné dans certains pays par la constitution de nouveaux échantillons d'établissements. Ces subdivisions correspondent par ailleurs à celles

<sup>(1)</sup> En France, depuis octobre 1972 seulement; auparavant il s'agissait des mois de mars et de septembre. En outre, pour tous les pays, la statistique des gains des ouvriers des mines de houille (CECA) se réfère respectivement à la moyenne des 2<sup>e</sup> et 4<sup>e</sup> trimestres de l'année.

prévues pour les enquêtes sur la structure et la répartition des salaires et sur les charges salariales des entreprises dans l'industrie.

### 3.2 Répartition par région (gain, durée du travail)

En ce qui concerne la statistique harmonisée des gains, une répartition régionale est effectuée pour la RF d'Allemagne, la France, l'Italie, les Pays-Bas, la Belgique et le Royaume-Uni.

Pour la durée du travail, la répartition régionale n'est prévue que pour la RF d'Allemagne, la France, l'Italie et le Royaume-Uni. En raison de difficultés techniques, la France n'a toutefois pas encore été en mesure de procéder à cette subdivision.

## 4. MÉTHODES

### 4.1 Statistiques des gains et de la durée du travail

Les données de base des statistiques harmonisées des gains et de la durée du travail sont recueillies à partir des enquêtes nationales effectuées régulièrement dans les différents pays. Il s'agit, en général, d'enquêtes spécifiques sur les gains, qui fournissent également des indications sur le nombre d'heures de travail.

En *Allemagne*, l'enquête est effectuée par l'Institut fédéral de statistiques, en collaboration avec les offices statistiques des «Länder». L'enquête couvre les établissements occupant un effectif de 10 salariés et plus dans les industries extractives et manufacturières et de 5 salariés et plus dans le bâtiment. Sont toutefois exclus de l'enquête les établissements dits «artisans», sauf pour la construction (n° 4 de la NICE). La méthode de relevé est celle d'un sondage à un degré pour les établissements occupant moins de 1 000 salariés; les taux de sondage varient fortement suivant les branches et suivant les classes d'importance. Par contre, les établissements occupant 1 000 salariés et plus sont tous représentés dans l'échantillon avec la totalité de leur effectif ouvrier. Pour l'ensemble de l'industrie, les ouvriers retenus dans l'échantillon représentent environ 60 % de l'effectif ouvrier des établissements couverts par l'enquête.

En *France*, l'enquête est effectuée par la division de la statistique et des études du Ministère du Travail. Elle touche, dans les branches d'activité concernées, la totalité des établissements de 50 salariés ou plus et une fraction (environ 35 %) des établissements de 10 à 49 salariés.

L'échantillon d'établissements de 50 salariés ou moins résulte d'un tirage aléatoire. L'enquête concerne l'ensemble des ouvriers travaillant dans les établissements retenus.

En *Italie*, comme en France, l'enquête est effectuée par le Ministère du Travail et de la Prévoyance sociale et couvre en général tous les établissements occupant un effectif de 10 salariés et plus dans les industries extractives et manufacturières et 5 salariés et plus dans le bâtiment. Tous les salariés des établissements recensés sont considérés dans l'enquête.

Aux *Pays-Bas*, l'enquête est effectuée par sondage par le Bureau central de Statistique. Les taux de sondage varient entre 4 et 20 % suivant les industries. L'enquête porte sur les établissements occupant 10 salariés et plus. Seul un échantillon des établissements occupant moins de 100 salariés est retenu dans l'enquête, mais tous les ouvriers de ces établissements sont pris en considération. Par contre, les établissements occupant 100 salariés et plus sont en général tous représentés dans l'échantillon, mais ces établissements ne fournissent de renseignements que pour une partie de leurs ouvriers. Pour chaque ouvrier de l'échantillon, il s'agit de renseignements individuels.

En *Belgique*, l'enquête est effectuée par sondage par l'Institut national de statistique. L'échantillon repris dans l'enquête comprend: tous les établissements de 200 salariés et plus qui fournissent des renseignements pour une partie de leurs ouvriers; un échantillon des établissements occupant de 50 à 199 salariés, qui donnent des renseignements pour une fraction de leurs ouvriers; un échantillon des établissements comptant de 10 à 49 salariés, qui présentent des renseignements pour l'ensemble de leurs ouvriers. L'échantillonnage est tel qu'un même pourcentage d'ouvriers est obtenu par secteur dans chaque taille (moins de 50 salariés, 50 à 199, 200 et plus).

Les renseignements recueillis visent chaque ouvrier individuellement.

Au *Luxembourg*, enfin, l'enquête est effectuée par le Ministère du Travail et couvre tous les établissements des industries recensées, sans limite inférieure pour ce qui concerne leur taille.

Au *Royaume-Uni*, l'enquête est effectuée chaque mois d'octobre par la division de la statistique du Département du Travail. L'enquête porte sur les établissements dans les industries manufacturières, le bâtiment et les industries extractives sauf les mines de houille. Plus de 30 000 questionnaires, concernant ces in-

industries, sont remplis et donnent des renseignements sur 4 1/4 millions d'ouvriers, ce qui représente plus de 60 % des ouvriers dans ces industries.

Au Danemark l'enquête est effectuée par le «Danmark Statistik» dans le cadre d'une enquête mensuelle par sondages. L'enquête couvre toutes les entreprises de 200 salariés et plus; les entreprises de 6 à 200 salariés sont visées en fonction du nombre de salariés dans l'entreprise. L'échantillon comprend à peu près 30 % des entreprises, avec environ 70 % de l'emploi total dans l'industrie.

En ce qui concerne les gains, les données sont tirées, pour les mines de houille et les mines de fer — pour tous les pays — des enquêtes exhaustives effectuées dans le cadre du traité CECA. Il faut remarquer à cette occasion que les données de la présente publication peuvent différer de celles figurant dans les bulletins CECA, étant donné que ces dernières comprennent les données relatives aux apprentis qui, au contraire, sont exclus des calculs de la présente enquête.

L'interprétation des chiffres de la statistique harmonisée des gains horaires des ouvriers appelle toutefois certaines réserves compte tenu notamment des considérations suivantes:

La composition de la main-d'œuvre peut varier, parfois sensiblement, d'une industrie à l'autre et d'un pays à l'autre. En ce qui concerne en particulier les écarts entre les salaires de la main-d'œuvre masculine et ceux de la main-d'œuvre féminine, les différences de structure (âge moyen et ancienneté de travail, qualification professionnelle, etc.) qui interviennent entre le groupe des hommes et celui des femmes, jouent sans aucun doute un rôle important. Par ailleurs, les gains horaires comprennent, comme on l'a déjà dit, des éléments (tels que le salaire à la tâche, les primes de rendement, les majorations pour travail supplémentaire, etc.) qui entraînent un écart de rémunération entre hommes et femmes en raison des différences de qualité et de quantité du travail féminin, dues à des causes soit législatives, soit physiologiques.

En ce qui concerne les comparaisons entre un pays et l'autre, il convient en outre de ne pas oublier certaines circonstances capables parfois d'influer, même si ce n'est que légèrement, sur les niveaux moyens de la rémunération horaire, par exemple le fait que l'accès des jeunes au travail (âge minimum) soit réglementée diversement d'un pays à l'autre, que la durée de l'activité

saisonnière puisse varier, que les allocations familiales bénévoles et conventionnelles aient une importance différente dans les différents pays, qu'en France la période de référence ne soit pas comprise dans les mois d'avril et d'octobre mais porte sur la fin des mois de mars et de septembre; qu'en Allemagne, pour l'industrie manufacturière, les entreprises dites «artisanales» sont exclues du relevé; qu'enfin les heures payées mais non travaillées par suite d'absences individuelles des ouvriers ne soient pas traitées de la même manière dans tous les pays.

Il faut par ailleurs souligner que les éléments de la rémunération non considérés dans la présente statistique ont une importance variable d'un pays à l'autre, comme l'ont montré les enquêtes sur le coût de la main-d'œuvre; c'est la raison pour laquelle il convient d'éviter de comparer entre pays les niveaux des salaires nominaux, cette comparaison devant rester limitée à l'évolution.

#### 4.2. Actualisation

L'actualisation a été introduite en 1971 pour suivre à court terme l'évolution du niveau du coût de la main-d'œuvre entre deux enquêtes.

L'actualisation consiste, en fait, en une évaluation du niveau des coûts de la main-d'œuvre effectuée sur la base d'une appréciation, plus ou moins précise, selon la méthode choisie, de l'évolution des divers éléments constitutifs de ces coûts. Cette évaluation peut s'appliquer dans le temps, à un moment précis ou à une très courte période: dans ce cas, l'actualisation est dite à échéance; elle peut aussi avoir pour objet un coût moyen calculé sur une période beaucoup plus longue, l'année par exemple: on parlera alors d'actualisation sur une base annuelle. La signification respective de chacun de ces deux concepts est quelque peu différente, mais tous deux ont leur intérêt.

Le rassemblement des données de base permettant le calcul d'actualisation se fait à l'aide d'un formulaire communautaire que les services nationaux de statistique transmettent semestriellement à l'Office statistique des Communautés européennes. Ce formulaire <sup>(1)</sup> comprend des informations détaillées sur l'évolution des divers éléments constitutifs du coût de la main-d'œuvre.

En ce qui concerne l'évolution du *salaire direct*, on a pu, dans tous les pays, se référer à la

<sup>(1)</sup> Cf. Statistiques sociales n° 5/1972, pages 46 et 47.

statistique courante des gains horaires bruts des ouvriers dans l'industrie, qui, depuis qu'elle est harmonisée au niveau communautaire, est ventilée suivant la même nomenclature des industries que les enquêtes sur les coûts de main-d'œuvre et est établie au moins deux fois par an (en avril et en octobre). Dans certains pays, des données supplémentaires ont même été prises en considération pour améliorer la précision du calcul des moyennes annuelles.

En ce qui concerne les *charges annexes*, l'évolution de l'importance respective de chacun des éléments constitutifs est appréciée par les services nationaux de statistique d'une manière relative, c'est-à-dire par rapport à l'évolution du salaire horaire direct et, dans toute la mesure du possible, compte tenu des modifications qui interviennent dans les législations, les réglementations et les conventions qui les régissent.

Dans le formulaire utilisé pour le rassemblement des données on dispose, d'une part, d'un indice d'évolution du salaire direct et, d'autre part, d'un coefficient de charges annexes actualisées : le produit de ces deux chiffres fournit un nouvel indice qui, appliqué directement au salaire direct de l'enquête de base, donne le coût actualisé.

Les formules utilisées pour le calcul sont les suivantes :

Pour l'actualisation à échéance (mois d'avril ou d'octobre)

$$B_i = \frac{a_i}{a_0} b_d (1 + K_i)$$

$$B_j = \frac{a_j}{a_0} b_d (1 + K_j)$$

où :

$$\left. \begin{array}{l} B_i = \text{coût actualisé pour avril} \\ B_j = \text{coût actualisé pour octobre} \\ a_i = \text{gain horaire d'avril} \\ a_j = \text{gain horaire d'octobre} \end{array} \right\} \begin{array}{l} \text{de l'année} \\ \text{d'actualisation} \end{array}$$

$a_0$  = gain horaire moyen de l'année de base (source : statistique courante des gains)

$b_d$  = salaire horaire direct relevé dans l'enquête « coût » de base

$K_i$  = proportion des charges annexes actualisées pour avril  
 $K_j$  = proportion des charges annexes actualisées pour octobre  
 } de l'année d'actualisation

Pour l'actualisation sur base annuelle la formule devient :

$$B = \frac{\bar{a}_{ij}}{\bar{a}_0} b_d (1 + \bar{K}_{ij})$$

où :

$B$  = coût actualisé pour l'année

$\bar{a}_{ij}$  = gain horaire moyen de l'année de l'actualisation (source : Statistique courante des gains)

$\bar{K}_{ij}$  = proportion moyenne actualisée des charges annexes pour l'année de l'actualisation.

Il faut insister sur le fait que les résultats des calculs d'actualisation, même si un maximum de précaution a été pris pour en garantir la validité, ne peuvent prétendre au même degré de précision que les résultats obtenus par les enquêtes directes qui sont menées tous les trois ans. Néanmoins, tels quels, ils peuvent être considérés comme suffisamment significatifs de l'évolution en cours.



ANNEX NUM. 7

- Les estadístiques de salaris a França.
- Càlcul de l'índex de les retribucions als funcionaris.

Font: "Economie et Statistique". Revue mensuel  
de l'INSSEE. Núms., 58, 85 i 108

# Les salaires : indicateurs rapides et observations approfondies

par Bernard GRAIS

L'observation statistique des salaires bénéficie d'une longue tradition. Certaines séries, limitées à des secteurs ou des professions particulières, remontent à plus d'un siècle : 1806 pour certains métiers (charpentier, forgeron, dentellerie, ...) d'après une enquête effectuée auprès des Conseils de prud'hommes (et ce jusqu'en 1950), 1844 pour les gains journaliers des mineurs, 1920 pour le salaire dans la métallurgie parisienne. Les principaux instruments du système d'observation actuel ont eux-mêmes une certaine ancienneté. Pièce maîtresse du dispositif actuel, l'enquête trimestrielle du ministère du Travail a été créée en 1946. Autre élément majeur du système, l'exploitation des déclarations fiscales effectuées chaque année par les employeurs pour chacun de leurs salariés (DAS et états 2460, anciennement états 1024) est réalisée par l'INSEE depuis 1950 et de multiples améliorations lui ont été apportées depuis. Plus récentes sont les enquêtes européennes sur les coûts salariaux qui commencent en 1954 dans les industries de la CECA, et en 1959 dans celles de la CEE. Mais elles avaient été précédées en France d'une enquête sur l'importance des compléments sociaux du salaire dans l'industrie et le commerce, enquête effectuée par le Ministère du travail sur les années 1946, 1948, 1950 et 1952.

Le développement des instruments statistiques s'est donc fait progressivement et repose sur :

- L'analyse conjoncturelle de l'évolution des salaires fondée sur des enquêtes qui, faisant appel à des concepts simples, sont susceptibles d'une réponse et d'un dépouillement rapides;

- L'étude des disparités de niveau et d'évolution, la connaissance de la structure des salaires basées sur l'exploitation de documents administratifs ou sur la réalisation d'enquêtes approfondies, mais, dans ce cas, les délais de disponibilité de l'information sont d'autant plus grands que celle-ci est plus complète.

Ce développement du dispositif d'observation a eu lieu en tenant compte à la fois :

- du souci de n'avoir recours à de nouvelles enquêtes que dans le cas où les informations jugées indispensables ne pouvaient être obtenues par l'exploitation de documents administratifs (documents fiscaux ou de Sécurité sociale);
- des impératifs de la comparabilité statistique européenne réalisée, soit sous la forme de l'harmonisation des séries nationales (statistique semestrielle des gains horaires), soit sous celle d'enquêtes spécifiques effectuées suivant des normes communes (enquêtes sur les coûts salariaux, enquête sur la structure des salaires).

Cependant, il reste encore insuffisant pour répondre à un certain nombre de besoins concernant l'analyse conjoncturelle ou l'observation des disparités. Il subsiste des zones d'ombre imputables, soit à la périodicité trop faible de certaines informations, soit à la couverture imparfaite de certaines populations.

L'analyse des besoins d'information en matière de salaires fait apparaître deux grands types de demandes. Le premier type se rattache à l'analyse conjoncturelle : il s'agit de suivre l'évolution des salaires globalement et au niveau de quelques grandes catégories. Les informations correspon-

dantes peuvent être relativement sommaires et négliger éventuellement certains éléments du salaire mais, pour les besoins de l'action à court terme, elles doivent être disponibles dans des délais aussi brefs que possible.

Les demandes du second type sont de nature structurelle : elles concernent l'appréhension des disparités de niveaux et d'évolutions des salaires moyens des diverses catégories et la connaissance des dispersions. Pour que les comparaisons soient valables, les données correspondantes doivent nécessairement intégrer toutes les composantes du salaire et fournir des éléments d'appréciation sur certaines causes de divergences comme la durée du travail, l'ancienneté dans l'entreprise, etc. Par contre, les évolutions structurelles étant relativement lentes, la périodicité des informations peut être plus faible et les délais de dépouillement plus importants.

L'ensemble de ces données contribue à l'établissement des séries des comptes nationaux sur les salaires directs et indirects.

---

## 1 Connaissance conjoncturelle : des indicateurs rapides d'évolution

---

Dans le dispositif actuel, la connaissance conjoncturelle de l'évolution des salaires est basée essentiellement sur les enquêtes trimestrielles et semestrielles du ministère

du Travail complétées, en ce qui concerne la fonction publique et l'agriculture, par l'indice général des traitements des fonctionnaires établi par l'INSEE et les enquêtes sur les salaires agricoles. Il faut mentionner aussi les questions sur l'évolution des salaires posées dans les enquêtes quadri-mestrielles de conjoncture de l'INSEE qui, dépouillées très rapidement, fournissent des indications à des dates différentes de celles des enquêtes trimestrielles.

L'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre, effectuée par le ministère du Travail, recouvre les entreprises de plus de dix salariés. Cette enquête a fait l'objet d'une réforme en 1972 motivée par le vieillissement de l'échantillon, qui datait de 1954, et par la nécessité d'adapter la gestion et l'exploitation aux possibilités de l'informatique<sup>1</sup>.

L'ancienne enquête trimestrielle avait pour support un seul questionnaire envoyé quatre fois par an aux établissements de l'échantillon. Ce formulaire comprenait une partie fixe et une partie mobile. L'expérience a montré que les établissements avaient beaucoup plus de difficultés à répondre à la partie mobile qu'à la partie fixe et que cela les conduisait parfois à retourner les questionnaires avec un certain retard.

Aussi a-t-il été décidé de séparer le questionnaire en deux :

- Une partie, dite trimestrielle, est adressée aux établissements quatre fois par an. Elle demeure inchangée d'une enquête à l'autre et permet de recueillir, en dehors des données concernant la durée hebdomadaire du travail et les effectifs salariés, celles relatives aux taux de salaire horaire;
- Une partie, dite semestrielle, permet d'effectuer deux fois par an les enquêtes sur les gains et les enquêtes spécifiques.

L'échantillon de ces enquêtes a été tiré dans le fichier des établissements de l'INSEE mis à jour au 31 décembre 1970. Il est stratifié par activité économique.

## Chaque trimestre, enquête sur les taux de salaire

L'indice général des taux de salaire des ouvriers porte sur les taux de salaire effectivement pratiqués à compter du premier jour de chaque trimestre. Il s'applique aux ouvriers payés au temps (y compris les ouvriers mensuels) âgés de plus de 18 ans travaillant dans les établissements industriels et commerciaux de dix salariés et plus. Le champ d'application exclut les gens de maison, les salariés agricoles, les agents de l'État et des collectivités locales ainsi que ceux des entreprises nationales qui bénéficient d'un statut (agents d'EDF, GDF, de la SNCF, de la RATP, des Houillères de bassin). Dans les activités retenues, les ouvriers payés exclusivement à la tâche sont exclus (quelque 10 %). Le domaine couvert par cet indice est d'environ 5 millions d'ouvriers.

La notion de salaire retenue est celle de salaire horaire effectivement pratiqué pour des heures normales à l'exclusion :

- des majorations pour heures supplémentaires;
- des primes à caractère individuel (assiduité, ancienneté, etc.);
- des primes occasionnelles (de vacances, de fin d'année, etc.);
- des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (de transport, de salissure, de panier, etc.).

Le taux de salaire suivi dans un établissement soumis à l'enquête pour une catégorie professionnelle déterminée concerne une même position hiérarchique, indépendamment de l'individu qui est classé à cette position. Cette notion, qui se rapporte donc strictement à un niveau de qualification constant, a remplacé depuis la dernière réforme celle de « salaire horaire moyen effectivement pratiqué dans chaque catégorie professionnelle ». Particulièrement simple, elle présente le double avantage d'être dégagée de toute influence des modifications de structure des effectifs concernés et de permettre aux établissements qui n'ont plus besoin de recourir à leur comptabilité, de répondre sans calcul et pratiquement sans délai.

Les relevés effectués auprès des établissements portent sur sept catégories professionnelles et sont effectués séparément pour les hommes et les femmes.

Ces relevés permettent de calculer des indices de salaires horaires correspondant aux différentes catégories professionnelles et aux diverses activités économiques, et par agrégation de ces indices à partir de coefficients de pondération fixes reflétant la structure de la population salariée à la fin de l'année 1970<sup>2</sup>, un *indice général des taux de salaire horaire des ouvriers*.

Les méthodes de relevé et d'exploitation ont été conçues de manière à permettre d'obtenir des résultats dans un

1. Cette réforme a été progressivement mise en place à partir d'avril 1972; en octobre 1972, une enquête trimestrielle a été réalisée simultanément suivant l'ancienne et la nouvelle méthode pour permettre le raccord des séries et, à partir de cette date, les données ont été recueillies dans le cadre de la nouvelle enquête.

2. Cet indice est conçu dans une optique sociale : c'est, du point de vue du salarié, un indice du prix ou de la rémunération horaire du travail, calculé à structure constante de qualification, d'activité et de taille des entreprises :

$$\frac{\sum_i n_o^i \frac{s_t^i}{s_o^i}}{\sum_i n_o^i}$$

en désignant par :

$n_o^i$ , le nombre de salariés de qualification  $i$  à l'époque de base;

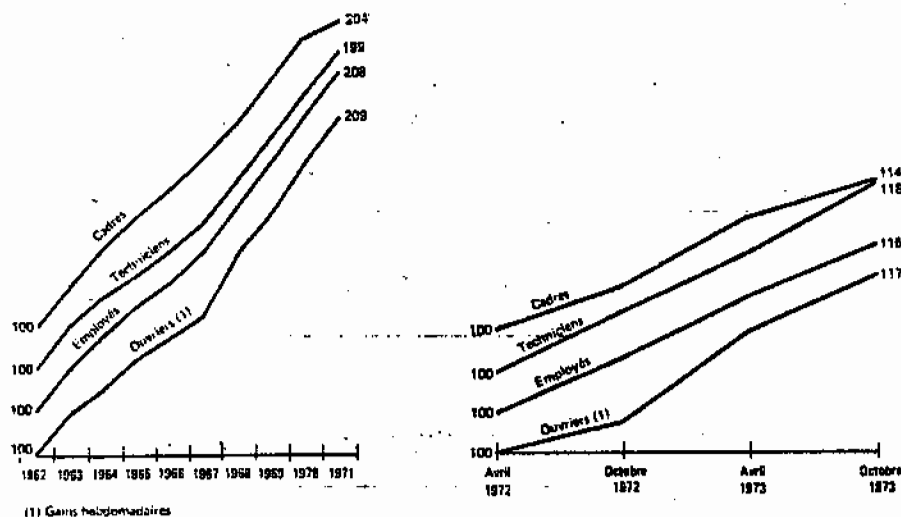
$s_o^i, s_t^i$ , le taux de salaire horaire relatif à la qualification  $i$  à l'époque o.t.

Dans une optique économique, du point de vue de l'employeur, un indice du coût du salaire horaire devrait être pondéré par les normes salariales :

$$\frac{\sum_i n_o^i \frac{s_o^i}{s_o^i} \frac{s_t^i}{s_o^i}}{\sum_i n_o^i \frac{s_o^i}{s_o^i}} = \frac{\sum_i n_o^i s_t^i}{\sum_i n_o^i s_o^i}$$



## Rémunération des ouvriers, employés, techniciens et cadres depuis 1962



Les évolutions des gains des cadres, techniciens, employés et ouvriers telles qu'elles apparaissent dans l'enquête du ministère du Travail (septembre de chaque année jusqu'en 1971, avril et octobre de chaque année depuis 1972) sont si proches qu'il a fallu décaler les différentes courbes pour que les caractéristiques propres à chacune apparaissent. S'il y a retard ou avance d'une année sur l'autre, il semble bien que, pour les années 1962-1971, les évolutions soient assez voisines.

délai relativement court. Ces résultats sont disponibles et diffusés sous forme ronéotée dans un délai un peu inférieur à deux mois. Ils font ensuite l'objet d'une publication sommaire dans le *Bulletin mensuel des statistiques du travail* et plus détaillée dans les *suppléments au bulletin mensuel*. Ils sont également publiés dans le *Bulletin mensuel de statistique de l'INSEE*.

L'interprétation de l'évolution de l'indice des taux de salaire ne doit pas perdre de vue les limites qui tiennent à son mode d'élaboration :

- il s'applique à des salaires horaires, et ne prend donc pas en considération l'incidence des variations de la durée de travail offerte par les établissements;
- il ne concerne que les ouvriers;
- il ne tient pas compte de tous les éléments de la rémunération, comme les majorations pour heures supplémentaires, pour travail de nuit et de dimanche, primes d'ancienneté notamment;
- s'agissant d'un indice de la rémunération horaire du travail, il n'enregistre pas les modifications des structures internes de qualification du personnel ouvrier.

Toutefois, l'usage qui en est fait lui donne une signification plus large et veut qu'il soit considéré comme un indicateur de l'évolution à court terme de la rémunération de l'ensemble des salariés.

Cette extension de la signification de l'indice n'est acceptable que dans la mesure où il est possible de vérifier périodiquement que son évolution à court terme est conforme à celle du gain horaire réel des ouvriers et que les gains mensuels des autres catégories ne s'en écartent pas sensiblement. C'est ce rôle de contrôle qui est dévolu aux enquêtes sur les gains.

## En avril et en octobre, enquêtes sur les gains

Pour tenir compte des limites de la notion de taux et pour élargir les connaissances statistiques sur les salaires, le ministère du Travail avait mis sur pied, dès 1949, dans le cadre de l'enquête trimestrielle, un système d'observation couvrant la totalité des salariés et portant sur les salaires effectifs relevés sur les livres de paie. D'abord annuelles et portant sur les salaires de septembre, ces

investigations étaient devenues semestrielles pour les gains horaires des ouvriers en 1961. A partir d'avril 1972 la périodicité semestrielle a été étendue aux autres catégories de salariés à l'occasion de la réforme de l'enquête et pour répondre à une demande de l'OSCE<sup>3</sup>, ces enquêtes étant réalisées dans le cadre de la statistique harmonisée. Elles portent désormais sur les mois d'avril et d'octobre (graphique I).

Les observations sont relatives à la masse des salaires bruts et prennent en compte tous les éléments de la rémunération qui sont versés à l'occasion de chaque paie, à la seule exclusion des primes qui ne sont pas versées régulièrement chaque mois et de celles qui ont le caractère d'un remboursement de frais. Sont également demandés dans ces enquêtes les effectifs correspondants et, pour les ouvriers, le nombre d'heures rémunérées.

Ces relevés concernent quatre catégories (ouvriers, employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise, cadres) et sont effectués séparément pour les hommes et pour les femmes. En outre, on distingue pour les ouvriers :

- Les ouvriers non mensualisés, pour lesquels les salaires et les heures rémunérées sont ceux qui correspondent à une période proche du mois de référence, mais qui en diffère un peu par la nécessité pratique de comprendre un nombre entier de périodes de paie (semaine ou quatorzaine);
- Les ouvriers mensualisés pour lesquels les sommes versées et les heures rémunérées correspondent exactement à un mois.

Ces données servent de base au calcul de gains horaires moyens pour les ouvriers et de gains mensuels moyens pour les autres catégories de salariés.

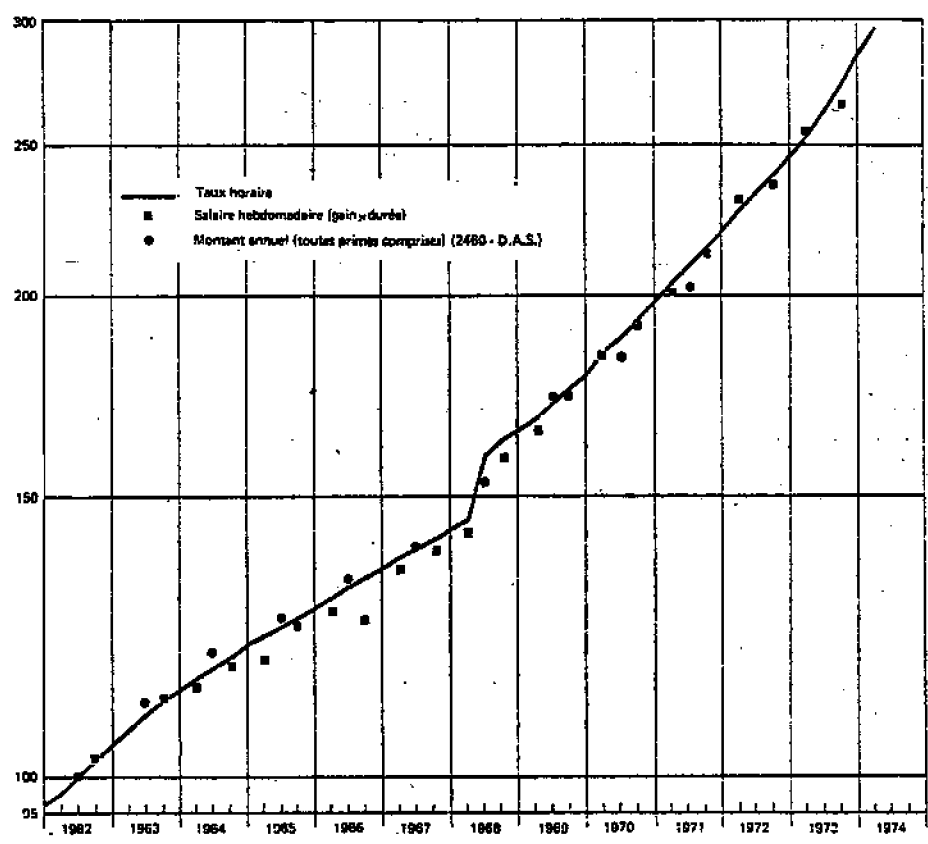
La notion même de gain mensuel ne peut être retenue pour les ouvriers non mensualisés, car elle ferait apparaître des variations d'un mois sur l'autre tenant aux fluctuations du nombre d'heures rémunérées dues en particulier à l'inégalité du nombre de jours ouvrables. Les ouvriers non mensualisés étaient, en octobre 1973, 25 % même dans les branches couvertes par des accords de mensualisation, car ceux-ci prévoient généralement des clauses d'ancienneté minimum dans l'entreprise pour en bénéficier. En outre,

3. Office statistique des communautés européennes (CECA, CEE).

GRAPHIQUE II

Évolution des salaires des ouvriers depuis 1962 (Base 100 en 1962)

L'évolution des salaires des ouvriers depuis 1962 a été retracée en confrontant trois sources de renseignements. La plus complète utilise le montant du salaire annuel moyen (toutes primes comprises issu de l'exploitation des DAS); il n'y a qu'une seule donnée par année, disponible dans un délai de deux ans (les DAS 1972 seront dépouillées dans le courant de l'année 1974). Le salaire hebdomadaire (montant horaire du gain que multiplié le nombre d'heures de travail) résultant de l'enquête semestrielle sur les gains du ministère du Travail, est actuellement disponible pour avril et octobre 1973; son évolution est un peu moins rapide que celle du montant annuel jusqu'en 1968, un peu plus rapide ensuite, ce qui conduirait à penser que la part respective dans le total annuel des primes et du salaire hebdomadaire ou mensuel a varié entre ces périodes. Le taux de salaire horaire, mesuré par l'enquête trimestrielle, est connu beaucoup plus rapidement (deux mois après l'enquête qui est effectuée les 1<sup>er</sup> janvier, 1<sup>er</sup> avril, 1<sup>er</sup> juillet et 1<sup>er</sup> octobre de chaque année); la réduction progressive, depuis 1968, de la durée du travail (avec compensation monétaire pour le temps non travaillé) amène une augmentation plus rapide des taux qui apparaît sur le graphique. Cet indicateur donne cependant une bonne appréciation de l'évolution générale du salaire des ouvriers.



pour avoir une signification, le gain mensuel moyen ne peut être calculé que pour les salariés ayant été rémunérés pour le mois complet. Ce n'est donc qu'à partir du moment où, dans les faits, les ouvriers seront en quasi-totalité mensualisés, et si le « turn-over » n'est pas tel qu'il conduise à éliminer un nombre trop important de salariés du calcul, qu'il deviendra possible de calculer un gain mensuel des ouvriers à côté du gain horaire; on disposera ainsi pour les ouvriers de données rigoureusement comparables à celles des autres catégories de salariés.

La notion de gain est complexe et l'interprétation en est délicate. L'évolution du gain moyen relatif à une catégorie enregistre, en effet, à côté du mouvement des salaires proprement dits, les modifications de la structure de qualification à l'intérieur de cette catégorie ainsi que l'incidence, par le jeu des avantages liés à l'ancienneté, du renouvellement de la population salariée. Elle prend aussi en compte les variations du nombre d'heures rémunérées (même dans le cas du gain horaire des ouvriers, par le jeu des majorations pour heures supplémentaires).

Les relevés relatifs aux gains, à la différence de ceux relatifs aux taux, nécessitent un recours à la comptabilité de l'entreprise et les informations sont plus longues à obtenir : les établissements ont un délai d'un mois après la fin du mois considéré (avril ou octobre) pour répondre. De plus, la méthode d'exploitation est plus complexe, d'où des délais plus longs que pour les taux. A la suite de la réforme de l'enquête, des difficultés techniques de mise au point ont entraîné un retard dans l'obtention de cette statistique qui, en régime permanent et avec les moyens actuels, sera disponible dans un délai de cinq mois après

le mois de référence; ce retard est maintenant résorbé et l'on dispose de l'ensemble de la série allant d'avril 1972 à octobre 1973. Ces résultats sont diffusés d'abord sous forme ronéotée et sont ensuite publiés dans le supplément du *Bulletin mensuel des statistiques du travail*. L'OSCE<sup>3</sup> publie également les gains horaires des ouvriers pour les pays membres dans la série « Statistiques sociales ».

Malgré ces difficultés, les séries sur les gains constituent un garde-fou indispensable pour l'interprétation de l'évolution des taux de salaire, la signification de celle-ci pouvant être altérée par des phénomènes tels que la création de nouvelles primes ou leur intégration dans les taux de base, ou par une évolution différente de la rémunération des ouvriers et des autres catégories.

Cependant, il ne faut pas perdre de vue que les statistiques de gains ne peuvent, par définition, prendre en compte que les éléments de rémunération versés à cadence mensuelle. La création de primes à périodicité plus longue que le mois (primes de vacances, de fin d'année), voire occasionnelles comme il est fréquent actuellement, est susceptible d'affecter la rémunération annuelle et d'entacher la signification de l'évolution annuelle des gains. Ce sera aux instruments de la connaissance structurelle, notamment à l'exploitation des DAS — 2460, qu'il reviendra de combler cette lacune relative à l'observation des salaires annuels (graphique II).

Par ailleurs, la statistique des gains, comme celle des taux, ne couvre pas certaines catégories de salariés parmi lesquelles les salariés agricoles et les agents de l'État. L'évolution des rémunérations de ceux-ci est observée séparément suivant des méthodes particulières.

## Trois fois par an, les prévisions des chefs d'entreprise

La connaissance de l'évolution conjoncturelle des salaires est complétée par les réponses aux questions posées à l'occasion des enquêtes quadrimestrielles effectuées par l'INSEE dans l'industrie. L'échantillon de ces enquêtes est d'environ 3 500 entreprises; généralement le nombre de réponses exploitables est de l'ordre de 2 800.

Les enquêtes de conjoncture portent sur la situation et les perspectives dans l'industrie au début des mois de mars, juin et novembre. Les questions relatives aux salaires concernent l'évolution des *taux horaires* et sont de deux sortes :

● Une question quantitative et rétrospective : « De combien ont varié les taux de salaires horaires dans votre entreprise » depuis la dernière enquête de conjoncture (de fin octobre à fin février, de fin février à fin mai, de fin mai à fin octobre);

● Une question qualitative et prospective : « Quelles tendances (pour l'ensemble de l'industrie française) vous paraissent actuellement les plus probables pour l'évolution, au cours des trois ou quatre prochains mois, des taux de salaires horaires ? Hausse sensible; faible hausse; stabilité ».

L'exploitation des enquêtes de conjoncture est extrêmement rapide. Par exemple, pour l'enquête de mars, l'exploitation des réponses aux questions qualitatives est terminée vers le 15 mars; les premiers résultats relatifs à l'ensemble des questions sont disponibles le dernier jour du mois et publiés du 5 au 10 du mois suivant; les résultats détaillés suivent avec dix à quinze jours de décalage. La publication a lieu dans les *Informations rapides* de l'INSEE.

Dans le passé, l'accord a été généralement bon entre les résultats de la question rétrospective de l'enquête de conjoncture et ceux de l'enquête trimestrielle du ministère du Travail. Les enquêtes de conjoncture fournissent ainsi une information sur l'évolution des taux de salaires horaires dans les intervalles séparant deux enquêtes trimestrielles, où elles ont lieu. En outre, l'exploitation de la question prospective donne quelques indications sur les tendances d'évolution des salaires, ou du moins sur les anticipations des employeurs.

Enfin, une amélioration de la connaissance des salaires peut être apportée par l'utilisation des bordereaux URSSAF.

Le document de base est le bordereau récapitulatif de cotisations (BRC) transmis par les employeurs aux URSSAF. Le BRC est souscrit tous les mois par les employeurs de plus de 9 salariés et tous les trimestres par les employeurs de moins de 10 salariés.

Les salariés couverts par le BRC sont ceux du régime général de la Sécurité sociale, à l'exclusion des salariés relevant des régimes dits spéciaux.

Les renseignements figurant sur le BRC, outre l'identification de l'établissement, sont les suivants :

- total des salaires versés;
- effectifs inscrits en fin de période de déclaration (mois ou trimestre) et rappel des effectifs inscrits en fin de période précédente;
- effectifs rémunérés au cours de la période de déclaration.

Depuis 1969, ces documents sont transmis à l'INSEE par les URSSAF en vertu d'une convention qui prévoit notamment que la transmission des documents aura lieu trimestriellement dans un délai de deux mois et demi.

## Agriculture et fonction publique : des sources particulières

L'enquête sur les salaires agricoles du ministère de l'Agriculture est réalisée tous les ans depuis 1951 par passage d'enquêteurs dans un échantillon d'exploitations agricoles en mai-juin. L'échantillon est relativement réduit : 3 000 exploitations en 1970 et 1971, 7 200 en 1972, 5 400 seulement, en raison de contraintes budgétaires, en 1973.

Le champ de l'enquête est constitué par les salariés des exploitations agricoles, à l'exclusion des entreprises de travaux agricoles et activités annexes (coopératives vinicoles et exploitations forestières).

L'enquête est réalisée dans l'optique « gains » : les observations sont relatives aux salaires bruts versés pendant le mois d'avril précédant l'enquête et prennent en compte tous les éléments de la rémunération payés mensuellement. Les avantages en nature principaux (logement, nourriture) sont évalués soit au coût qu'ils représentent pour l'exploitant, soit sur la base des barèmes définis dans les conventions collectives.

Les relevés portent également sur le nombre d'heures rémunérées, ce qui permet, à côté du gain mensuel, le calcul d'un gain horaire, ainsi que sur les primes non mensuelles.

A partir de 1974, l'enquête sur les salaires agricoles sera harmonisée dans le cadre européen. L'échantillon, grâce à la participation de l'OSCE<sup>3</sup>, sera porté à 10 000 exploitations. Par contre, l'observation se réduira aux seuls salariés permanents, qu'ils travaillent sur l'exploitation à temps complet ou à temps partiel, en excluant les travailleurs saisonniers et occasionnels.

Depuis 1969, l'exploitation de cette enquête a été particulièrement longue : actuellement les derniers résultats disponibles concernent les salaires de 1971. L'exploitation des enquêtes de 1972 et 1973 sera achevée à la fin 1974. En régime normal, les données relatives au mois d'avril devraient être disponibles à la fin de l'année en cours.

Des résultats sommaires sont diffusés dans les *Cahiers de statistique agricole* : les résultats complets paraissent dans *Statistique agricole*, supplément, série « Études ».

L'évolution des traitements des agents de la fonction publique dépend uniquement de l'application des dispositions réglementaires et de barèmes. Dès lors, connaissant

ceux-ci et la structure hiérarchique des agents de la fonction publique, il est possible de calculer, sans avoir à réaliser d'enquête particulière, un indice des traitements de ces agents. Un tel indice est calculé mensuellement par l'INSEE depuis 1962, pour chacune des catégories statutaires (A, B, C et D) et pour l'ensemble.

Le champ de l'indice couvre un million de fonctionnaires civils titulaires de l'État (à l'exclusion des militaires et des personnels contractuels, auxiliaires et vacataires de l'État, ainsi que des agents titulaires et non titulaires des collectivités locales).

Le salaire retenu est le traitement mensuel net de retenues pour pension de retraite et sécurité sociale, y compris l'indemnité de résidence et supplément familial de traitement, mais à l'exclusion des primes.

Le calcul est effectué chaque mois pour 350 fonctionnaires qui représentent 85 à 90 % des effectifs compris dans le champ quant à leur appartenance aux différentes catégories statutaires, aux différents ministères et aux corps les plus nombreux ou les plus caractéristiques. Pour chaque corps il y a un représentant par grade choisi à ancienneté constante dans le grade.

La notion suivie se rapporte donc à un niveau de qualification constant, et à ancienneté constante, et se rapproche de celle de taux (à ceci près qu'il s'agit d'un salaire net et d'un salaire mensuel). L'indice traduit à la fois les relèvements successifs du traitement de base de la fonction publique (applicables à tous les fonctionnaires), les modifications intervenant dans le mode de calcul de l'indemnité de résidence ou du supplément familial de traitement, les modifications des taux de cotisation et du plafond de la Sécurité sociale et les modifications statutaires propres à un corps ou à une des quatre grandes catégories statutaires.

Les délais de calcul de l'indice sont de quinze jours à partir de la parution du décret modifiant les traitements. La publication a lieu au *Bulletin mensuel de statistique de l'INSEE* <sup>4</sup>.

## 2 Structure des salaires : enquêtes riches mais espacées

Pour que les comparaisons structurelles de niveau, d'évolution ou de dispersion des salaires soient valables, il est indispensable qu'elles portent sur la totalité des éléments de la rémunération, c'est-à-dire sur l'ensemble du salaire annuel, toutes primes comprises. Actuellement, l'observation des salaires annuels est fondée sur l'exploitation de documents administratifs, DAS ou 2460, qui apporte l'essentiel de la connaissance structurelle en ce domaine.

Malgré toute la richesse de cette information, on est cependant limité dans l'analyse par plusieurs facteurs inhérents au caractère administratif du document de base que le statisticien ne peut modifier pour l'adapter à ses besoins. C'est pourquoi des enquêtes de structure, plus limitées dans leur champ, mais plus approfondies quant à leur objet, sont effectuées périodiquement : ce sont les enquêtes sur « la structure et la répartition des salaires » et sur « les coûts salariaux », enquêtes harmonisées dans le cadre de la CEE.

### Une exploitation annuelle depuis 1950 : 2460 — D.A.S.

Les employeurs sont tenus de déclarer annuellement en janvier, au fisc et aux organismes de sécurité sociale, les rémunérations versées à chacun de leurs salariés pendant l'année écoulée.

L'importance de cette source d'information a été très vite reconnue par l'INSEE qui exploite les déclarations fiscales (états 1024, puis 2460) depuis 1949. En vue de simplifier la tâche des entreprises, une fusion des formulaires utilisés par l'administration des impôts et la Sécurité sociale a été mise au point. Le nouveau document (DAS), utilisé d'abord à titre expérimental dans quelques départements, a été étendu à l'ensemble de la France, Région parisienne exceptée, pour les déclarations portant sur 1970. La généralisation de son utilisation sera achevée en 1974. Ce document comporte cinq exemplaires, dont l'un destiné à l'INSEE.

Les statistiques de salaire annuel établies à partir de cette source correspondent à l'ensemble des salariés des secteurs privé et semi-public (environ 13 millions), y compris les services de l'État à caractère industriel ou commercial. Sont notamment inclus dans le secteur semi-public les P et T, qui constituent une entreprise au sens de la comptabilité nationale, les hôpitaux et les fabrications d'armement. Sont exclus les personnels domestiqués, les salariés agricoles, les agents de l'État et des collectivités locales <sup>5</sup>.

Les salaires déclarés par les employeurs concernent aussi bien les salariés qui n'ont été présents qu'une fraction de l'année que ceux qui ont travaillé régulièrement tout au long de celle-ci, les travailleurs à temps partiel que les travailleurs à temps plein.

Les déclarations annuelles de salaire font l'objet de deux types d'exploitation.

4. Un article méthodologique est paru dans *Études et conjoncture*, décembre 1968, et dans *Économie et statistique*, n° 41, janvier 1973.

5. Seules les personnes employant du personnel domestique et exonérées des taxes sur les salaires versés à ceux-ci, sont dispensées de la déclaration annuelle de salaire. Mais les déclarations des employeurs agricoles (état 2464), ne donnant lieu la plupart du temps à aucune opération fiscale, sont souvent incomplètes, voire inexistantes; quant aux déclarations des administrations et des collectivités locales, elles sont faites sur un imprimé simplifié (état 2462) trop sommaire pour être exploité de façon détaillée.

## ● L'exploitation « Employeurs » porte sur la masse des salaires.

Une première exploitation : « Employeurs », porte sur les données disponibles au niveau de l'établissement ou, plus exactement, de l'unité déclarante<sup>6</sup>. Elle fournit la masse des salaires bruts versés dans l'année, y compris la valeur fiscale des avantages en nature, ventilée par activité économique, statut (secteur privé, industriel ou commercial, secteur semi-public industriel ou commercial, secteur privé administratif), taille de l'établissement, région ou département.

Ces données, précieuses pour les travaux de comptabilité nationale, ne fournissent toutefois que peu d'informations pour l'étude des disparités de salaires.

## ● L'exploitation « Salariés » porte sur le salaire individuel

L'exploitation « Salariés » porte sur les données individuelles figurant dans la DAS. Elle permet non seulement de calculer un salaire moyen par sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, activité, région, etc., mais également d'établir des distributions statistiques des salaires annuels et d'observer leur dispersion.

Par rapport aux enquêtes sur les gains, elle apporte la connaissance de la totalité du salaire, y compris les primes annuelles et exceptionnelles, et une ventilation plus fine par catégorie et suivant de nombreux autres critères.

L'exploitation est faite sur un échantillon constant d'individus : l'ensemble des salariés nés en octobre des années paires. Le taux de sondage correspondant est de 1/25<sup>7</sup>.

Depuis quelques années, une amélioration majeure a été apportée à cette exploitation. Désignée sous le nom de « Salariés II », la nouvelle méthode consiste à regrouper, grâce au numéro individuel d'identité qui figure depuis 1964 sur les documents, toutes les déclarations faites une année donnée pour un même salarié.

Si celui-ci a travaillé simultanément ou successivement chez plusieurs employeurs, ou s'il a fait l'objet de déclarations distinctes de la part du même employeur (par exemple, à propos de primes ou indemnités), on peut reconstituer avec précision son salaire annuel total. Les précautions, qui visent à assurer la comparabilité absolue des salaires déclarés, ont permis d'éliminer un certain nombre de primes et indemnités déclarées séparément et faussant la distribution des salaires notamment à ses deux extrémités. Le rapprochement des diverses déclarations a permis également de mieux contrôler la codification de la catégorie socio-professionnelle. La première exploitation effectuée selon cette nouvelle méthode a porté sur les salaires de l'année 1969. Une exploitation rétrospective est en cours pour les années 1965 à 1968<sup>8</sup>.

La notion de salaire suivie est celle de *salaire net* effectivement payé après déduction de la cotisation du salarié à la Sécurité sociale et à l'assurance chômage, ainsi que des retenues pour la retraite. Les indemnités non imposables et les avantages en nature ne sont pas compris dans le salaire net et sont exploités à part.

Le calcul d'un salaire net moyen annuel exige quelques précautions car un salarié a pu changer d'employeur en cours d'année et figurer sur plusieurs déclarations; seuls les salariés permanents ont été payés toute l'année par le même employeur. En outre, il a pu être employé dans des conditions différentes, à temps complet ou à temps partiel.

Le calcul du salaire net moyen annuel est effectué séparément pour l'ensemble des salariés à temps complet et pour le sous-ensemble des salariés à temps complet permanents.

Pour les salariés à temps complet, qui peuvent ne pas avoir travaillé toute l'année, le calcul du salaire moyen nécessite celui du nombre d'années-travail, c'est-à-dire de l'effectif moyen des salariés au cours de l'année. Une année-travail correspond ainsi à un salarié qui a travaillé pendant toute l'année, ou à deux salariés pendant six mois, etc. Le salaire net moyen est obtenu par le quotient de la masse des salaires nets par le nombre d'années-travail.

L'exploitation « Salariés II » prend en compte les caractères suivants : sexe; âge; catégorie socio-professionnelle; activité économique; statut de l'employeur; région, département.

À côté du calcul du salaire net moyen annuel, elle permet, en outre, d'établir la distribution des salariés selon la tranche de salaire net, apportant ainsi des informations sur la dispersion des salaires.

Les déclarations annuelles de salaire sont souscrites en janvier par les employeurs pour les salaires versés pendant l'année précédente. Mais certaines entreprises, souvent parmi les plus importantes, obtiennent des délais supplémentaires. En définitive, la rentrée des DAS s'échelonne dans le temps et ce n'est guère que vers le mois d'octobre que les documents destinés à l'exploitation ont fini d'être rassemblés et contrôlés. En outre, du fait de sa précision, la méthode d'exploitation est particulièrement complexe et nécessite d'assez longs délais.

La mise en place du nouvel imprimé DAS s'est traduite pour l'INSEE par des difficultés nouvelles qui ont occasionné des retards supplémentaires dans l'exploitation. Ces retards sont actuellement en voie de résorption. À l'avenir, les résultats concernant les salaires de l'année seront disponibles au début de l'année  $n + 2$ .

Ces résultats font l'objet d'une publication dans *Les collections de l'INSEE, série M* : « Salaires de 1967 et 1968 », M 8, janvier 1971; « Salaires de 1969 », M 20, janvier 1973; « Salaires de 1970 », M 29, décembre 1973; « Salaires de 1971 », M 36, juin 1974; cette dernière publication contient une présentation détaillée de la méthodologie générale de l'exploitation. La méthodologie de l'exploitation « Salariés II » a fait l'objet d'une description approfondie dans le volume M 20.

6. Bien qu'en principe relative à un seul établissement, une même déclaration peut, dans les faits, être établie pour plusieurs établissements d'une même entreprise.

7. En effet, la proportion des naissances ayant lieu en octobre n'est pas de 1/25, c'est-à-dire 8,33 %, mais de 8 % seulement.

8. Cette exploitation est achevée pour les années 1967 et 1968 et peut être consultée à l'INSEE. Elle n'est pas encore publiée.

## L'évolution des salaires dans le temps : « Salariés III »

L'exploitation « Salariés III » est un prolongement logique de l'exploitation « Salariés II ». Celle-ci est effectuée sur un échantillon d'individus défini d'après un critère fixe : la date de naissance (ensemble des personnes nées en octobre des années paires). L'échantillon ne se renouvelle donc que très partiellement, comme la population salariée elle-même, et demeure pour une large part composé des mêmes individus. L'exploitation « Salariés II » a permis, grâce à l'existence du numéro national d'identité, de rassembler, pour une année déterminée, les déclarations relatives à un même salarié. L'exploitation « Salariés III » se propose de rapprocher et d'apparier les salaires annuels successifs relatifs à une même personne de façon à en permettre l'analyse longitudinale.

La mise au point de cette analyse longitudinale, qui permettra de suivre la carrière des salariés et d'apprécier l'importance des promotions individuelles, constituera une innovation majeure pour l'étude des salaires. Il est encore trop tôt pour en décrire toutes les applications, mais on peut citer :

- l'étude des « présents-présents »<sup>9</sup> à deux dates successives;
- l'analyse longitudinale de sous-populations particulières et l'appréciation des phénomènes de « glissement »;
- la recherche des variables explicatives de la variation du salaire, grâce à l'établissement de distributions statistiques de la population salariée selon la tranche d'accroissement de salaire croisée avec un certain nombre de critères (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle, activité économique, statut de l'employeur, taille de l'entreprise, localisation géographique, etc.);
- des recherches typologiques sur des modèles d'évolution des salaires;
- l'appréciation des promotions ou des sous-qualifications qui peuvent résulter d'un changement d'employeur, etc.

Un intérêt immédiat de l'exploitation « Salariés III » sera de permettre le calcul de l'erreur aléatoire sur la mesure des variations du salaire moyen déterminées à partir de l'exploitation « Salariés II ». Ce calcul suppose, en effet, la connaissance de la covariance entre salaires successifs, c'est-à-dire l'appariement des données.

L'analyse et la programmation de l'opération « Salariés III » sont en cours. De premiers résultats seront disponibles à la fin de 1974.

Établies sur un échantillon constant d'individus, renouvelé comme la population des salariés elle-même, les données issues de l'exploitation des DAS permettent, sinon de suivre l'évolution structurelle des salaires d'une année sur l'autre, du moins de donner une signification à une évolution constatée sur plusieurs années.

Malgré les multiples possibilités de cet instrument

d'observation, l'analyse se heurte à certaines limites d'ordre administratif; notamment :

- au caractère assez imprécis de l'information recueillie sur l'emploi exercé qui rend parfois incertain le classement par catégorie socio-professionnelle et ne permet pas une analyse par qualification professionnelle fine (du type classification Parodi)<sup>10</sup>;
- à l'absence d'information sur la structure de la rémunération, seuls figurent le montant global de la rémunération imposable en espèces, la valeur fiscale des avantages en nature, les remboursements de frais. Aucune ventilation entre la rémunération courante et les primes n'existe;
- à l'absence d'information sur le nombre d'heures rémunérées, qui permettrait d'interpréter, pour les ouvriers notamment, les disparités constatées dans les salaires annuels, par exemple entre branches professionnelles.

Ces compléments d'information sur la structure des rémunérations sont apportés par les enquêtes sur « la structure et la répartition des salaires » et les enquêtes sur « les coûts salariaux ».

## Des comparaisons européennes possibles

Les enquêtes sur la structure et la répartition des salaires sont effectuées, à la demande de l'OSCE<sup>9</sup> dans chacun des pays membres selon des normes communes. Ces enquêtes ont pour but d'améliorer la connaissance des relations qui existent entre les niveaux des salaires et les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, âge, qualification professionnelle, ancienneté dans l'entreprise, etc.). Elles doivent permettre l'analyse des écarts constatés, entre industries et entre pays, au niveau des valeurs moyennes et des dispersions, en fonction des différences dans la structure de la main-d'œuvre.

### ● Depuis 1966 et 1972 pour la structure des salaires

Une première enquête sur la structure des salaires dans l'industrie a eu lieu en 1966<sup>11</sup>. Elle a porté sur les seuls ouvriers. Cette enquête a été renouvelée en 1972, cette fois sur l'ensemble des salariés. La périodicité prévue actuellement pour ces enquêtes dans le cadre communautaire est de six années.

Le champ de ces enquêtes a été jusqu'à présent limité à l'industrie (y compris les industries extractives, le bâtiment et le génie civil) et aux établissements qui occupent au moins 10 salariés, mais une enquête semblable est prévue en 1974 dans le commerce, les banques et les assurances.

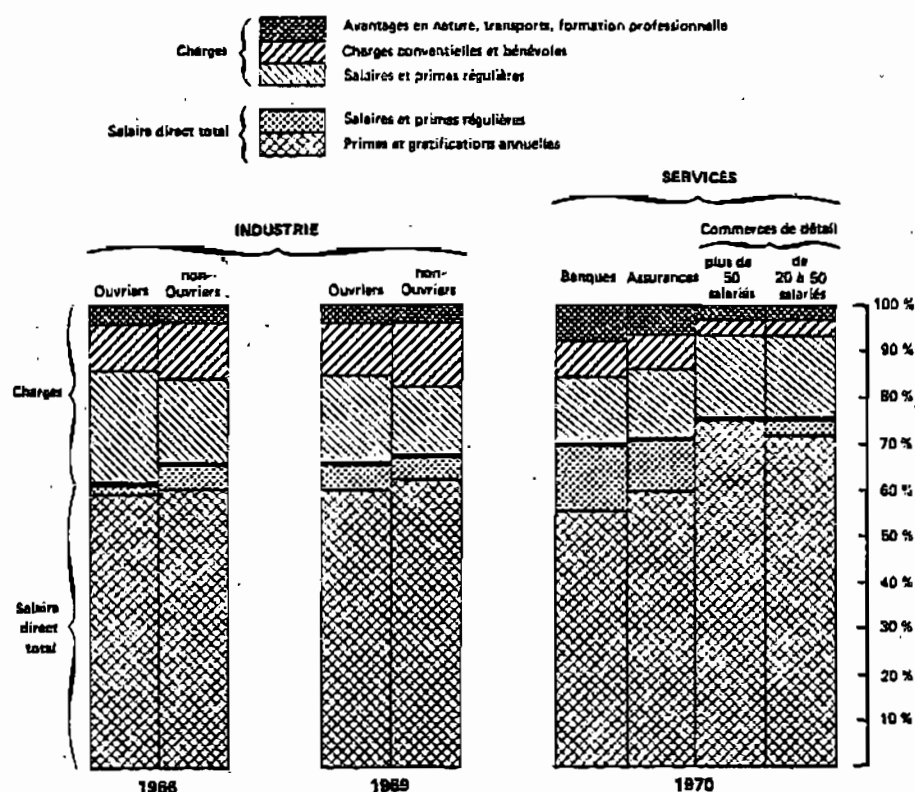
9. Selon la terminologie adoptée dans les entreprises.

10. La classification Parodi a été mise en vigueur par arrêtés du J.O. d'avril à juillet 1945 et prend, pour base de la hiérarchie, dans chaque convention collective, alors existante, le salaire du manoeuvre ordinaire.

11. Les résultats de l'enquête sur la structure des salaires dans l'industrie en 1966 ont été publiés par l'OSCE dans *Statistiques sociales, série spéciale*, volume n° 1, « Méthodes et définitions »; volume n° 5, « Statistiques détaillées pour la France »; volume n° 6, « Synthèse des résultats pour l'ensemble des pays de la CEE »; les volumes n° 2, 3, 4, 6 et 7 sont consacrés chacun à l'un des cinq autres pays de la CEE.

Il n'existe pas de publication de l'INSEE sur ce sujet.





**Coûts salariaux moyens<sup>1</sup> en France entre 1966 et 1969 pour l'industrie, et 1970 pour les services (en % du coût total)**

L'évolution récente des coûts salariaux (salaires et charges sociales) n'est pas connue : une enquête faite en 1972 et en cours de dépouillement concerne l'industrie et une enquête portant sur l'année 1974 concernera les banques, assurances et commerces).

On voit, sur le graphique, la structure des coûts salariaux à diverses dates. La part des primes dans le salaire versé aux salariés est très variable suivant les activités. Il en est de même en ce qui concerne l'importance respective des charges obligatoires (assurance maladie, vieillesse, chômage, allocations familiales...) et des charges conventionnelles (mutuelles, régimes complémentaires de retraites...) ainsi que pour les avantages en nature.

1. Toutes charges salariales comprises.

L'enquête de 1972 dans l'industrie a porté sur un échantillon d'environ 750 000 salariés répartis dans 15 000 établissements d'au moins 10 salariés et représentant 6 millions de salariés.

La notion de salaire observée est le gain brut relatif au mois d'octobre 1972, y compris les majorations pour heures supplémentaires ainsi que les primes et indemnités versées régulièrement à l'occasion de chaque paie. En outre, pour les « Employés »<sup>12</sup> qui ont été occupés pendant toute l'année dans l'entreprise, on a relevé dans les DAS, sans poser de question supplémentaire à l'employeur, le gain annuel brut.

En dehors des données qui figurent déjà dans la DAS, l'enquête sur la structure des salaires apporte un très riche ensemble d'informations au niveau individuel (se référant au mois d'octobre 1972) :

- qualification professionnelle précise (7 niveaux pour les ouvriers, 6 groupes de qualification pour les employés);
- emploi détaillé (nomenclature des emplois);
- ancienneté dans l'entreprise;
- nationalité : nationaux, immigrés, frontaliers; pour les immigrés, la nationalité détaillée est précisée à partir du pays de naissance figurant dans le numéro d'identité;
- nombres d'heures de travail rémunérées à tarif normal et à tarif majoré (pour les ouvriers);
- durée hebdomadaire du travail (pour les employés);
- montant et structure de la rémunération brute pendant le mois d'octobre 1972 : salaire de base; montant des

rémunérations pour heures supplémentaires (ouvriers) ou pour travaux supplémentaires (employés); montant des primes, indemnités et suppléments divers;

- paiement du salaire en cas d'absence;
- durée d'absence exprimée en heures (pour les ouvriers) ou en jours (pour les employés);
- système de rémunération : au temps, au rendement, à la pièce, etc. (pour les ouvriers).

L'enquête de 1972 est actuellement en cours d'exploitation et les résultats seront disponibles sous quelques mois.

#### ● Depuis 1959 pour les coûts salariaux

Les enquêtes sur les coûts de la main-d'œuvre sont également effectuées à la demande de l'OSCE<sup>3</sup> et ont une tradition déjà ancienne.

De 1959 à 1964 ces enquêtes furent limitées à certaines branches de l'industrie et la première opération portant sur l'ensemble de l'industrie n'eut lieu qu'en 1966. Elle a été depuis régulièrement renouvelée avec une périodicité triennale (1969 et 1972). En outre, une enquête analogue a été effectuée en 1967 dans les transports et en 1970 dans le commerce de détail, les banques et les assurances. Cette dernière sera répétée en 1974 (graphique III).

<sup>12</sup>. Au sens de l'OSCE, c'est-à-dire pour l'ensemble des salariés autre que les ouvriers.

TABLEAU

Principales sources d'information sur les salaires<sup>1</sup>

SOURCES		TAUX HORAIRES DES OUVRIERS	GAINS HORAIRES DES OUVRIERS	GAINS MENSUELS	SALAIRES ANNUELS D.A.S.	ENQUETE SUR LA STRUCTURE DES SALAIRES
CARACTÉRISTIQUES						
Service responsable		Ministère du Travail	Ministère du Travail	Ministère du Travail	I.N.S.E.E.	I.N.S.E.E.
Nature de la statistique		Enquête statistique	Enquête statistique	Enquête statistique	Exploitation de documents administratifs	Enquête statistique
Cadre de la statistique		National	C.E.E. (harmonisés)	C.E.E. (harmonisés)	National	C.E.E. (enq. communautaire)
Objet : mesure de l'évolution - des niveaux - des dispersions		oui non non	oui non non	oui non non	oui oui oui	non oui oui
Champ couvert	Taille d'établissement	10 salariés et +	10 salariés et +	10 salariés et +	Tous	10 salariés et +
	Activités économiques	Toutes sauf	Agriculture - Pêche Services domestiques Etat et collectivités locales Empr. publiques à statut	Toutes sauf	Agriculture Services domestiques Etat et col. locales	Industrie Commerces Banques et Assurances
	Catégories de salariés	Ouvriers âgés de 18 ans et + (apprentis exclus)	Ouvriers (apprentis exclus)	Empl., Tech., Agents de maîtrise, Cadres	Toutes	Toutes
Date ou période de référence		1 <sup>er</sup> jour du trimestre	mois (ou période de paie s'en rapprochant)	mois	année	mois
Périodicité de la collecte		Trimestrielle	Semestrielle	Semestrielle	Annuelle	6 ans
Délai d'obtention		7 semaines	5 mois	5 mois	12 à 15 mois	12 à 15 mois
Mode de collecte	Unité	Etablissement	Etablissement	Etablissement	Etablissement et salaire	Salarié
	Fraction sondage	Exhaustif pour établ. de 50 salariés et + - sondage au 1/4 pour établ. de 10 à 49 salariés			Exhaustif pour établissements Echantillon au 1/25 pour les salariés	Echantillon à 2 degrés
Notion de salaire	- retenu	Taux de salaire horaire	paie effective	paie effective	salaire impossible	salaire effectif
	- exclu	Majoration pour heures suppl. Primes individuelles Indemnités représentatives de frais Primes occasionnelles	Indemnités représentatives de frais  Primes occasionnelles		Indemnités représentatives de frais (non imposables)	Indemnités représentatives de frais Primes non versées à l'occasion de chaque paie recensées à part
Prise en compte des modifications de structure		Non	Oui partiellement	Oui partiellement	Oui	Oui
Ventilation des résultats	Caract. de l'Etab.	Activité - Taille	Activité - Taille	Activité - Taille	Activité - Taille - Statut	Activité - Taille
	Caract. de l'Industrie	Sexe Qualification (7 groupes)	Sexe	Sexe 4 catégories professionnelles	Sexe - Age - Situation de famille - Catégories Socioprofessionnelles	Sexe - Age - Ancienneté Catégories professionnelles ad hoc
	Géographique	Région	Région	à l'étude	Région Département	Zone d'étude et d'aménagement du territoire
Autres informations disponibles par la même source		- Effectifs - Durée hebdomadaire du travail % de salariés à temps complet à temps partiel	% d'ouvriers manuels	Questions variables	Effectifs Masse salariale	Durée du travail offerte Nombre d'heures rémunérées

1. Ce tableau indique, sous forme synoptique, les caractéristiques des principales sources d'information sur les salaires : enquêtes trimestrielles sur les taux de salaire des ouvriers, enquête semestrielle sur les gains, exploitation des DAS, enquête sur la structure des salaires.

L'enquête sur les coûts de la main-d'œuvre dans l'industrie en 1972 a eu le même champ et a porté sur le même échantillon que l'enquête structure, soit environ 15 000 établissements d'au moins 10 salariés, représentant un effectif global de 6 millions de personnes.

Les enquêtes sur les coûts salariaux ne sont pas à proprement parler des enquêtes de structure en ce sens qu'elles ne permettent pas d'étudier les disparités de salaires entre les différentes catégories de salariés. Les données ne sont pas, en effet, observées au niveau individuel mais concernent des masses de salariés. Tirées de la comptabilité des établissements elles ne peuvent en outre être ventilées suivant la catégorie socio-professionnelle; seule existe une répartition entre ouvriers et autres salariés.

Ces enquêtes ont pour objet de comparer les charges salariales des entreprises par activité économique et entre pays. Elles permettent d'analyser suivant des rubriques détaillées, les différents postes de la rémunération directe et indirecte des salariés : salaires directs, primes, rémunérations pour heures et journées non ouvrées, avantages en nature, charges sociales légales, conventionnelles ou bénévoles, etc.<sup>12</sup>

Le dispositif statistique actuel (tableau) qui s'est développé et amélioré progressivement au cours du temps, constitue un système structuré qui couvre les principaux aspects de l'observation des salaires. Il s'agit en outre d'un système perfectible et des orientations, tendant à réduire les lacunes qui subsistent encore, ont été débattues récemment au Conseil national de la statistique.



D'une façon générale, des efforts importants devront encore être consacrés à l'amélioration de la qualité des enquêtes et exploitations statistiques et à la réduction des délais nécessaires pour en obtenir les résultats. De plus, une série d'actions nouvelles ont été envisagées, qui visent à étendre le dispositif dans quatre directions :

- Améliorer la connaissance de l'évolution à très court terme de la masse salariale;
- Augmenter la fréquence des informations permettant de contrôler le bien-fondé de l'utilisation de l'indice des taux de salaire horaire des ouvriers comme indicateur de l'évolution à court terme de la rémunération de l'ensemble des salariés;
- Approfondir l'analyse structurelle des salaires, de façon notamment à améliorer la connaissance des disparités à un moment donné et à mieux fonder l'appréciation des divergences d'évolution entre catégories;
- Enrichir les informations relatives à certaines catégories de salariés, notamment les salariés de l'agriculture et de la fonction publique, secteurs pour lesquels les travaux sont actuellement moins développés que pour l'industrie, le commerce et les services.

De nouveaux instruments statistiques sont toujours longs à mettre en place et à fournir des résultats utilisables. Mais dans l'amélioration projetée du dispositif, des opérations déjà en cours de réalisation, comme l'exploitation des bordereaux URSSAF et l'analyse longitudinale des déclarations annuelles de salaire (exploitation « Salariés III », jouent un rôle important. Aussi peut-on être optimiste quant à l'amélioration de la connaissance des salaires au cours des prochaines années.

*Bernard GRAIS est chef du service « Emploi-revenu » du département « Population et ménages » de l'INSEE. Il a bénéficié de la collaboration de Marguerite PERROT et de la participation de la Division statistique du ministère du Travail.*

---

13. Les résultats de ces enquêtes ont fait l'objet des publications suivantes :

- Coût de la main-d'œuvre dans l'industrie en 1966 :  
INSEE, *Études et conjoncture*, n° 7, juillet 1968;  
OSCE. — « Résultats préliminaires », *Études et enquêtes statistiques*, supplément de 1968. « Résultats détaillés », *Statistiques sociales*, n° 4, 1969;
- Coût de la main-d'œuvre dans l'industrie en 1969 :  
INSEE. — « Coûts salariaux moyens dans l'industrie française », G. Banderier, *Économie et statistique*, n° 24, juin 1971. — *Dépenses en salaires et charges patronales afférentes dans les industries en 1969*. Pré-Collection (carré vert), « Salaires en 1969 »;  
OSCE. — « Coût de la main-d'œuvre dans l'industrie en 1969 », *Statistiques sociales*, n° 3, 1971;
- Coût de la main-d'œuvre dans le commerce en 1970 :  
INSEE. — « Les coûts salariaux moyens en 1970 dans le commerce de détail, les banques et les assurances », *Économie et statistique*, n° 37, septembre 1972.

## L'indice des traitements de la Fonction publique : méthode de calcul

● Cinq points uniformes sont accordés; l'indemnité de résidence baisse de un point; on vient de relever le plafond des cotisations sociales; le supplément familial de traitement augmente... La méthode de calcul de l'indice des traitements des fonctionnaires permet d'apprécier le poids respectif de ces différentes mesures sur l'évolution des rémunérations dans la Fonction publique.

Pour qui élabore un indice, celui des traitements des fonctionnaires pose sensiblement les mêmes problèmes que celui des prix : choix d'un échantillon, méthodes propres à assurer sa permanence, indices élémentaires d'évolution par représentant, pondération de ces indices élémentaires afin d'obtenir les indices globaux.

Il s'agit ici de mesurer l'évolution des traitements de la Fonction publique et d'isoler l'incidence sur cette évolution des différentes mesures : modification du plafond et des taux de cotisations sociales, de la valeur du point, mesures catégorielles, etc. On obtiendra ainsi, outre les indices relatifs au traitement total, des indices représentant l'effet sur ce traitement de ses différentes composantes. Les indices mis en place sont calculés pour l'ensemble des fonctionnaires, pour chaque catégorie statutaire A, B, C, D et pour le regroupement C + D.

Ainsi conçu, cet indice n'est pas un indicateur d'évolution du coût moyen d'un fonctionnaire : d'une part, parce que l'effet de la carrière est éliminé, d'autre part, parce que les pondérations des indices élémentaires ne sont pas des parts de la masse salariale mais des pourcentages d'effectifs<sup>1</sup>.

### Le choix de l'échantillon

Le choix des représentants de l'échantillon s'est effectué en trois étapes :

PREMIÈRE ÉTAPE. — *Le choix des corps de fonctionnaires.*

Il a obéi à deux critères. L'un, quantitatif, oblige à inclure dans l'échan-

tilon les corps aux effectifs les plus élevés. L'autre, qualitatif, retient les corps les plus caractéristiques de tel ou tel ministère (secrétaires de préfecture...), ainsi que des corps à faibles effectifs mais de haute qualification (ingénieurs des télécommunications, inspecteurs des finances...).

DEUXIÈME ÉTAPE. — Un corps, une fois choisi, tous ses grades figurent dans l'échantillon. À noter toutefois que les grades correspondant aux emplois classés hors échelle n'ont pu être retenus puisque leur échelle indiciaire n'est plus publiée depuis 1957.

TROISIÈME ÉTAPE. — Chacun de ces grades est représenté par un ou plusieurs agents, repérés par leur ancienneté, donc leur échelon. Les grades à faibles effectifs n'ont qu'un représentant dont l'échelon a été tiré au hasard. Les grades aux effectifs importants ont assez de représentants d'échelons différents pour que les modifications indiciaires de début ou de fin de carrière soient prises en compte dans le calcul de l'indice.

### Problèmes posés par la permanence de l'échantillon

Le statut, les effectifs de la Fonction publique se modifient. Il faut pouvoir assurer la stabilité de l'échantillon. Plusieurs cas sont prévus :

PREMIER CAS. — *Modification des échelons d'un grade.*

Des décrets peuvent modifier, pour un corps donné, le nombre des échelons d'un grade, ou la durée des services requise pour passer d'un échelon

au suivant à l'intérieur d'un même grade. Le représentant étant repéré par son ancienneté constante dans le grade, on peut alors retrouver à quel nouvel échelon il se trouve reclassé. On retient la durée moyenne prévue par le statut.

DEUXIÈME CAS. — *Modification des grades d'un corps.*

Si le nombre de grades diminue, on conserve le même nombre de représentants pour le corps. S'il augmente, on introduit au moins autant de représentants que de nouveaux grades. Il peut aussi y avoir modification des quotas, lorsque le statut d'un corps spécifie la proportion des effectifs de certains grades dans l'effectif du corps. Ces changements peuvent accélérer ou retarder la carrière des agents du corps, sans en modifier le nombre de grades. L'indice ne peut tenir compte de ces modifications statutaires car le passage de grade à grade se fait au choix.

TROISIÈME CAS. — *Fusion ou éclatement de corps.*

Ces phénomènes résultent de réorganisations de ministères ou de modifications de recrutement. On a essayé autant que possible de conserver dans l'échantillon des représentants des corps existant précédemment.

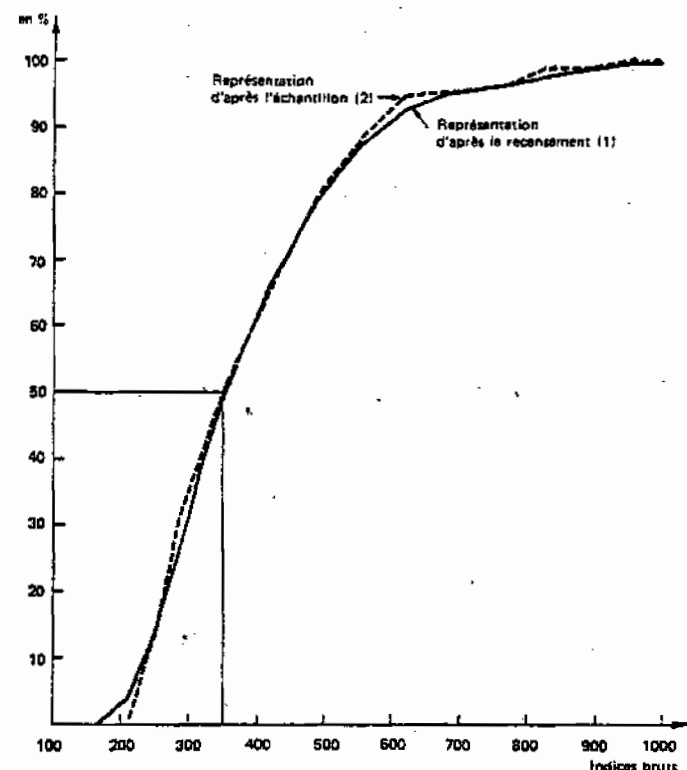
QUATRIÈME CAS. — *Transformations de corps d'agents titulaires de l'État en personnels d'établissements publics nationaux* (cas de l'Office national des Forêts). On ne garde dans l'indice que les seuls agents qui restent titulaires de l'État. En effet l'indice ne concerne pas les établissements publics.

1. Si l'on note  $S_k^1$  et  $S_k^2$  les traitements aux deux dates du représentant  $k$  et  $n_k$  l'effectif qu'il représente, l'indice du coût moyen  $i$  est le rapport des salaires moyens aux deux dates, ce qui s'écrit :

$$i = \frac{\sum_k n_k S_k^2 / \sum_k n_k}{\sum_k n_k S_k^1 / \sum_k n_k} = \sum_k \frac{n_k S_k^2}{\sum_k n_k S_k^1} \times \frac{S_k^1}{S_k^2}$$

et la pondération de l'indice élémentaire est bien la part de la masse salariale à la date 1. Dans l'indice des fonctionnaires, l'indice  $i_F$  s'écrit au contraire :

$$i_F = \sum_k \frac{n_k}{\sum_k n_k} \times \frac{S_k^2}{S_k^1}$$



## GRAPHIQUE

### Représentativité de l'indice des traitements de la Fonction publique

#### Comment lire ces courbes :

Les courbes indiquent les effectifs (en %) dont l'indice brut est inférieur ou égal à un indice brut lu en abscisse. Par exemple, 50 % des agents de l'État ont, en 1975, un indice brut inférieur ou égal à 350.

1. En 1975 on a recensé 1 419 850 agents de l'État.
2. Les effectifs représentés par l'échantillon, toujours en 1975, étaient de 1 17 174 agents de l'État.

## CINQUIÈME CAS. — Changement de catégorie statutaire.

Ces modifications n'affectent pas l'échantillon lui-même, mais jouent sur les indices partiels relatifs aux catégories. On convient alors de classer les représentants dans la catégorie statutaire qui est la leur à la fin de l'année pour laquelle on calcule l'indice.

## La qualité de l'échantillon

L'échantillon une fois constitué, il faut s'assurer qu'il représente correctement la population auquel il se réfère, autrement dit qu'il est représentatif. Pour cela, on dispose de deux sources : tout d'abord le recensement des fonctionnaires de 1969, puis une exploitation des fichiers de paie des fonctionnaires pour 1975. Actuellement en cours, cette exploitation porte sur décembre 1974 (pour les agents des P et T, la police nationale et l'aviation civile, soit 500 000 personnes) et sur mai 1975 pour les autres. Dans le graphique ci-dessus, on confronte pour 1975 les courbes de répartition de l'ensemble des fonctionnaires établies, l'une d'après le recensement et l'autre d'après l'échantillon. Les représentations sont quasiment identiques, confirmant la qualité de l'échantillon.

## Composition du traitement d'un fonctionnaire

Le traitement d'un fonctionnaire est établi à partir de son *traitement brut* auquel on ajoute ou retranche certains éléments pour aboutir au *traitement net total*.

### • Du traitement brut...

Le traitement brut est calculé à l'aide de l'indice brut, de l'indice nouveau majoré et de la valeur du point.

L'indice brut d'un fonctionnaire est déterminé par son corps, son grade et son échelon; ces caractéristiques restant fixes, l'indice brut ne peut varier qu'en cas de réformes statutaires (publiées au *Journal officiel*).

L'indice nouveau majoré d'un fonctionnaire à la date *t* est la somme de deux termes : le premier dépend de son indice brut au moyen d'une table de correspondance établie en décembre 1969; le second est le total des points uniformes attribués entre décembre 1969 et la date *t*.

La correspondance entre indices bruts et nouveaux majorés figure dans les brochures donnant le montant des traitements.

Le traitement mensuel brut d'un fonctionnaire est le produit de son indice nouveau majoré par la valeur

du point. Cette valeur du point s'obtient en divisant par 1 200 le traitement de base hiérarchisé, c'est-à-dire le traitement brut annuel correspondant à l'indice nouveau majoré 100.

### • ...au traitement net...

Le traitement net est le traitement brut augmenté, s'il y a lieu, des majorations, et diminué des cotisations sociales.

**Cotisations de Sécurité sociale :** leurs taux se montent en octobre 1976 à 2,25 % dans la limite du plafond et 1,50 % de la totalité du salaire. La cotisation pour pensions est de 6 % sur la totalité du salaire. Il est important de noter que seul le traitement brut précédemment calculé donne lieu à cotisations.

**Majorations-traitement net :** une indemnité spéciale mensuelle est attribuée aux fonctionnaires des premiers échelons des deux groupes de catégorie D; son montant est fixé en francs par mois.

### • ...et enfin au traitement net total

C'est la somme de son traitement net, de son indemnité de résidence et de son supplément familial de traitement (s'il y a lieu).

**L'indemnité de résidence** est un pourcentage du traitement brut. Son taux varie selon la zone de résidence.

Il y avait six zones en 1969. Il n'en reste que trois en 1976. A noter que l'indemnité de résidence est progressivement intégrée dans le traitement brut. Depuis octobre 1976, son montant ne peut être inférieur à celui qui correspond à l'indice brut 308.

Le *supplément familial de traitement* est la somme d'une partie « fixe », qui dépend du nombre d'enfants et d'une partie « proportionnelle », qui dépend également du traitement brut. Depuis juillet 1976, à nombre d'enfants égal, le supplément est compris entre un plancher (calculé pour l'indice brut 313) et un plafond (calculé pour l'indice nouveau majoré 621).

## Les indices élémentaires

Avec les indices élémentaires, on cerne l'effet de la variation de chaque composante sur l'évolution du traitement, pour chaque représentant de l'échantillon. Ce représentant est repéré par son corps, son grade et son échelon. On lui affectera une indemnité de résidence et un supplément familial de traitement moyens. Pour cela, on utilise une répartition (en 1975) des fonctionnaires par zones d'indemnité de résidence (ou nombre d'enfants) et tranches d'indice brut (les tables de répartition ne font intervenir ni le ministère, ni les catégories statutaires).

Chaque mois de l'année ( $n + 1$ ), en prenant pour référence le mois de décembre de l'année  $n$ , on calcule l'indice d'évolution du traitement net et l'indice d'évolution du traitement net total.

Afin d'expliquer l'évolution du traitement net, on introduit trois autres indices élémentaires. Ces indices ont pour référence un traitement net fictif de décembre, déterminé avec, d'une part, l'indice nouveau majoré, la valeur du point et la majoration de décembre de l'année  $n$  et, d'autre part, le plafond et les taux de cotisation du mois d'étude (et non du mois de décembre de l'année antérieure).

Voici ces trois indices :

1. *Indice représentant l'effet catégoriel* (y compris les majorations) établi avec les éléments suivants :

- indice brut, majoration, plafond et taux de cotisation du mois d'étude;
- points uniformes attribués entre décembre 1969 et décembre de l'année  $n$ ;
- valeur du point au mois de décembre de l'année  $n$ .

2. *Indice représentant l'effet de l'attribution de points uniformes* établi avec les éléments suivants :

- indice brut, valeur du point et majoration en décembre de l'année  $n$ ;
- points uniformes attribués entre décembre 1969 et le mois d'étude;
- plafond et taux de cotisation du mois d'étude.

3. *Indice représentant l'effet du changement de la valeur du point* établi avec les éléments suivants :

- indice brut, majoration de décembre de l'année  $n$ ;
- points uniformes attribués entre décembre 1969 et décembre de l'année  $n$ ;
- valeur du point, plafond et taux de cotisation du mois d'étude.

## Le calcul des indices globaux

Pour calculer des indices synthétiques d'évolution pour l'ensemble des fonctionnaires, les différentes catégories statutaires (A, B, C, D) et la catégorie regroupée (C + D), on pondère les indices élémentaires. Cette pondération se fait en deux temps :

● Tout d'abord, pondération des représentants d'un même grade : certains grades ont plusieurs représentants à des échelons différents. En l'absence d'informations sur la répartition par échelon des effectifs d'un grade, on utilise des pondérations égales. Pour les grades aux effectifs nombreux (instituteurs...), on a induit, à partir de la structure par âge, une structure par ancienneté, donc par échelon;

● Ensuite, pondération des grades : les documents du budget (un fascicule par ministère) indiquent l'effectif budgétaire de chaque grade.

Le traitement de l'indemnité de résidence et du supplément familial est un peu différent. Comme on le sait, ces deux quantités s'ajoutent au traitement net pour donner le traitement net total. Ce qu'on pondère (comme précédemment) ce sont ici les rapports de l'indemnité de résidence et du supplément familial (de traitement) au traitement net.

## Évaluer l'incidence des mesures prises sur le traitement des fonctionnaires

Pour ce faire, on dispose pour les différents regroupements (A, B, C, D;

C + D; total) des indices synthétiques suivants :

- l'indice  $I_1$  d'évolution du traitement net;
- l'indice  $I_2$  d'évolution du traitement net total;
- l'indice  $I_3$  représentant l'effet catégoriel;
- l'indice  $I_4$  représentant l'effet de l'attribution des points uniformes;
- l'indice  $I_5$  d'évolution de la valeur du point.

On a également calculé le rapport moyen  $P_1$  de l'indemnité de résidence au traitement net, et le rapport moyen  $P_2$  du supplément familial au traitement net.

Deux questions se posent alors :

- comment passer de  $I_1$ ,  $P_1$  et  $P_2$  à l'indice  $I_2$ ?
- comment passer de  $I_3$ ,  $I_4$  et  $I_5$  à l'indice  $I_1$ ?

Répondre à ces questions permet de mesurer l'influence sur les traitements des décisions concernant l'indemnité de résidence, le supplément familial, le plafond et les taux de cotisations sociales.

### ● Influence de l'indemnité de résidence et du supplément familial

Si l'on note SNT le traitement net total d'un représentant, SN son traitement net, IR son indemnité de résidence et SFT son supplément familial, on a :

$$\begin{aligned} \text{SNT} &= \text{SN} + \text{IR} + \text{SFT} \\ \text{SNT} &= \text{SN} (1 + p_1 + p_2); \\ \text{où } p_1 &= \frac{\text{IR}}{\text{SN}}, \quad p_2 = \frac{\text{SFT}}{\text{SN}} \end{aligned}$$

En différenciant cette relation, pour le représentant, on obtient :

$$\frac{\Delta \text{SNT}}{\text{SNT}} = \frac{\Delta \text{SN}}{\text{SN}} + \frac{\Delta p_1}{1 + p_1 + p_2} + \frac{\Delta p_2}{1 + p_1 + p_2}$$

A partir de  $P_1$  et  $P_2$ , qui sont les  $p_1$  et  $p_2$  pondérés, nous avons calculé les deux indices suivants :

- effet de l'indemnité de résidence :  
$$I_6 = 1 + \frac{\Delta P_1}{1 + P_1 + P_2}$$
- effet du supplément familial :

$$I_7 = 1 + \frac{\Delta P_2}{1 + P_1 + P_2}$$

ces deux indices sont cohérents avec  $I_1$  et  $I_2$  car ils vérifient la relation :

$$I_2 = I_1 \times I_6 \times I_7$$

Les résultats de ces calculs faits sur les années 1970-1976 sont présentés dans ce numéro (voir tableau 3, p. 45).

• *Effet du plafond et des taux de cotisations sociales*

Considérons un représentant qui ne touche pas de majoration et dont le traitement brut est inférieur au plafond en décembre d'une année  $n$  et au mois d'étude. Alors, si les taux de cotisations sociales n'ont pas varié :

$$i_1 = (i_3 + i_4 - 1) i_5$$

(les indices en minuscules sont les indices élémentaires relatifs au représentant donné qui conduisent, par pondération, aux indices en majuscules précédemment définis.)

Guidé par cette formule, nous calculons :

$$I_8 = \frac{I_1}{I_5 (I_3 + I_4 - 1)}$$

Cet indice rend compte essentiellement de l'effet du changement de plafond et/ou de taux de cotisations sociales. Ainsi, entre décembre 1975 et novembre 1976, le plafond a été modifié une fois (en janvier 1976), et les taux l'ont été deux fois (janvier et octobre 1976). Pour tous les agents,  $I_8$  indique l'effet de ces trois mesures; pour les agents situés au-dessous du plafond, en décembre 1975 et novembre 1976,  $I_8$  évalue uniquement l'effet des changements de taux; c'est le cas des catégories C et D. Ces résultats sont également présentés dans ce numéro P 37.

Jean-François PAYEN ■

## L'ÉVOLUTION DES SALAIRES A COURT TERME : SOURCES D'INFORMATION

Une présentation générale des statistiques sur les salaires a été faite dans *Économie et statistique* n° 58, juillet-août 1974 : « Les salaires, indicateurs rapides et observations approfondies ».

Pour apprécier l'évolution récente des salaires, il n'est pas possible d'utiliser les statistiques les plus complètes qui proviennent de l'exploitation des Déclarations annuelles de salaires (DAS). Dans cet article, on utilise essentiellement les résultats des enquêtes du ministère du Travail, l'indice des traitements de la Fonction publique calculé par l'INSEE et les chiffres relatifs au SMIC. Ce sont ces données et leurs sources que l'on précisera ici.

### ● Taux de salaire horaire des ouvriers

(Enquête trimestrielle du ministère du Travail. Délai de dépouillement de l'ordre de 6 semaines.)

Rappelons que l'enquête porte sur les établissements d'au moins 10 salariés de l'industrie, du commerce et des services et fournit des données sur l'évolution des effectifs, de la durée du travail (durée hebdomadaire offerte) et du taux de salaire horaire des ouvriers. Pour la partie salaires, les entreprises publiques dont le personnel est régi par un statut (EDF-GDF, houillères, SNCF, RATP) sont exclues du champ de l'enquête.

La publication Statistiques du travail, supplément au Bulletin mensuel, n° 28, 1975, présente de façon détaillée la méthodologie de l'enquête (champ, données observées, méthodes de calcul des indices, nomenclatures) et retrace l'histoire des enquêtes effectuées depuis 1946, en précisant où trouver les renseignements tirés de questions plus détaillées (salariés bénéficiaires d'une hausse du SMIC, ouvriers mensualisés...). Elle présente aussi la méthodologie de l'enquête semestrielle sur les gains (voir ci-après).

L'indice du taux de salaire horaire des ouvriers est publié dans le Bulletin mensuel de statistique de l'INSEE (BMS), partie trimestrielle (numéros de février, mai, août et novembre pour les premiers résultats d'ensemble et les résultats par activité, sexe et qualification.)

L'indice établi sur base 100 en janvier 1973 jusqu'en avril 1978 est présenté désormais sur base 100 en janvier de l'année précédente.

Chaque mois, il y a un rappel des résultats relatifs à l'indice général, toutes activités, France entière, pour les douze derniers mois dans la page « salaires » de la partie mensuelle du BMS de l'INSEE, et un rappel des dix dernières années dans le BMS n° 9 (septembre) de chaque année. Les résultats des cinq dernières années (moyenne annuelle, par activité, sexe et qualification) sont également publiés dans l'Annuaire statistique de l'INSEE.

Le ministère du Travail publie les résultats détaillés de l'enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre dans Statistiques du travail, supplément au Bulletin mensuel.

### ● Gains horaires des ouvriers, gains mensuels des cadres, des agents de maîtrise et techniciens et des employés

(Enquête semestrielle du ministère du Travail. Délai de dépouillement de 4 à 5 mois minimum.)

Les résultats d'ensemble (montant en francs des gains des ouvriers, indice base 100 en octobre 1972 des gains des ouvriers, des employés, des techniciens et agents de maîtrise et des cadres), se trouvent rappelés dans la page mensuelle « salaires » du Bulletin mensuel de statistique de l'INSEE. Les résultats en sont également publiés, pour les cinq dernières années, dans l'Annuaire statistique de l'INSEE.

Le dépouillement de ces enquêtes, qui ont lieu deux fois par an, en mars et en octobre, dans un cadre communautaire, est assez long. Les résultats détaillés des enquêtes sur les gains sont présentés dans Statistiques du travail, supplément au Bulletin mensuel. L'enquête doit avoir lieu quatre fois par an à partir de 1980.

### ● SMIC

Le montant horaire du salaire minimum de croissance est publié au Journal officiel à chaque relèvement, par arrêté (relèvement correspondant à la hausse des prix) ou par décret (relèvement supérieur à la hausse des prix).

Il y a un rappel des douze derniers mois pour le montant horaire et le montant mensuel (sur la base de 40 heures par semaine) dans la page « salaires » du Bulletin mensuel de l'INSEE; y figure également le minimum garanti qui est relevé aux mêmes dates que le SMIC, mais seulement en proportion de la hausse des prix, et qui sert à l'indexation de diverses allocations. Il y a également un rappel des dix dernières années dans le n° 9 de septembre du BMS, des cinq dernières années dans l'Annuaire statistique de l'INSEE.

### ● Traitements de la Fonction publique

Le traitement minimum et le traitement hiérarchique maximum ainsi que l'indice d'ensemble des traitements et l'indice par grandes catégories statutaires sont publiés dans la page mensuelle « salaires » du BMS (rappel sur douze mois) et l'Annuaire statistique INSEE (rappel sur cinq ans) ainsi que dans une chronique annuelle de mise à jour dans *Économie et statistique*.

globale des promotions individuelles et le coût des compensations financières accordées en cas de réduction contractuelle de la durée du travail. Les augmentations catégorielles ou individuelles et les compensations devaient dans cette optique, modérer les augmentations générales. Ces négociations ont commencé dès le mois de mai : 115 accords sur le salaire minimum ont déjà été signés entre mai et novembre 1978, mais les négociations n'ont pas encore abouti dans un certain nombre de branches; elles sont en cours au niveau régional dans la métallurgie.

Les résultats de l'enquête trimestrielle sur les taux de salaire de juillet ayant fait craindre un dérapage au cours de l'été, de nouvelles consignes de modération étaient formulées le 4 septembre 1978, assorties de mises en garde à l'égard des entreprises qui feraient preuve de « reichiement »

dans leur politique salariale. Mais les craintes devaient être apaisées avec l'enquête d'octobre.

À l'heure actuelle, on sait en effet qu'entre octobre 1977 et octobre 1978, les salaires ont dans l'ensemble progressé à un rythme comparable à celui de l'année 1977 (tableau 1), et qu'en outre, les hausses ont été très voisines pour les ouvriers du secteur privé (+ 11,1 %), pour les personnels de la Fonction publique (+ 11,2 %) et pour les salariés payés au SMIC (+ 12,1 %). Les prix ayant augmenté pendant le même temps de 9,3 %, le pouvoir d'achat du taux de salaire hebdomadaire, s'est accru de 2 % (tableau 2).

Comment s'est traduite cette politique de modération des hausses de salaires pour chacun des grands groupes de salariés? À la date où cet article est rédigé, voici les résultats détaillés dont on dispose.



ANNEX NÚM. 8

Les estadístiques de salaris a la República  
Federal Alemanya.

Font: OFFICE FÉDÉRAL DE LA STATISTIQUE. "Aperçu  
de la Statistique fédérale allemande".  
Stuttgart et Mayence, Ed. W. Kohlhammer,  
1976.

- 16.11 Etude comparative des impôts réels (contributions foncières, impôt commercial et impôt sur la somme des salaires)** Les enquêtes annuelles dans les communes font ressortir: Recettes effectives de ces impôts, montants de base et moyennes pondérées des taux de l'impôt prélevé ainsi que variations des taux effectifs de l'impôt prélevé selon les Laender et les catégories d'importance des communes.
- 16.12 Statistique de l'impôt sur les exploitations** A périodicité irrégulière sont effectuées la statistique générale de *l'impôt sur les exploitations* (à partir des avis d'imposition) renseignant sur les contribuables, l'assiette de l'imposition et les montants servant de base au calcul de l'impôt, la statistique des *valeurs d'imposition* (à partir des avis de recouvrement) présentant les entreprises soumises à l'obligation fiscale, la valeur d'imposition uniforme, les quotas de répartition, le taux d'imposition et le produit théorique de l'impôt ainsi que la statistique de *la taxe sur les salaires payés* (à partir des avis d'imposition) renseignant sur: Cas d'imposition, salaires globaux, valeurs et taux d'imposition, taxe sur les salaires payés.

## 17 Budgets familiaux

- 17.1 Enquêtes de budgets familiaux** Les enquêtes mensuelles saisissent 150 ménages de retraités et de bénéficiaires d'assistance sociale à deux personnes au revenu faible, 400 ménages de salariés à 4 personnes au revenu moyen et 450 ménages de fonctionnaires et d'employés à 4 personnes aux revenus élevés. Y sont présentés le budget familial mensuel (revenus et recettes) suivant les sources, les dépenses de consommation privées par fonction et catégorie de produit, les quantités de produits alimentaires, de boissons et de tabacs achetées ainsi que des informations sur les conditions de logement et l'équipement en biens durables.
- 17.2 Enquête par sondage sur les revenus et les dépenses de consommation** L'enquête par sondage est menée à des intervalles de trois à cinq ans environ (la dernière pour 1973) et touche environ 55.000 ménages. Sont retenus: Revenus des ménages suivant les sources, épargne par type, dépenses des ménages par fonction et catégorie de produit, équipement en biens durables, formes de patrimoine et avoirs ainsi qu'endettement.

## 18 Salaires et traitements

- 18.1 Statistiques courantes des gains** L'enquête annuelle par sondage dans *l'agriculture* fournit des données sur la moyenne des gains bruts et des heures payées de la main-d'œuvre permanente employée à temps complet au salaire horaire ou mensuel.
- L'enquête trimestrielle par sondage dans *l'industrie* et le *commerce* présente: Moyennes des gains horaires et hebdomadaires bruts, moyennes des heures hebdomadaires payées pour les ouvriers de l'industrie, moyennes des gains bruts mensuels des employés de l'industrie, du commerce, des établissements de crédit et des assurances.



Calcul d'indices des heures hebdomadaires payées en moyenne et des gains moyens bruts horaires et hebdomadaires des ouvriers de l'industrie et du commerce.

L'enquête semestrielle par sondage sur les gains dans l'artisanat comprend les renseignements suivants: Moyennes des gains horaires et hebdomadaires bruts des ouvriers qualifiés (compagnons) et du reste des ouvriers masculins, les moyennes des heures hebdomadaires payées ainsi que les heures hebdomadaires effectuées en moyenne.

Les enquêtes par sondage sont effectuées conformément aux règlements des C.E. dans les industries productrices (la dernière pour 1975) sont retenus: Ouvriers, employés et apprentis, rémunération du travail et charges annexes, heures de travail effectuées; dans le commerce et le secteur des services (la dernière pour 1974) les enquêtes portent sur les mêmes faits.

Les enquêtes par sondage menées à intervalles de trois à six ans (la dernière pour 1972) dans l'industrie et le commerce ainsi que dans le secteur des services retiennent les moyennes des gains horaires et hebdomadaires bruts des ouvriers ainsi que les gains mensuels bruts des employés ventilés sous des aspects divers, en plus des données sur les retenues obligatoires et la durée du congé ainsi que le niveau de formation des employés, la durée du travail des ouvriers, les paiements extraordinaires et les travailleurs à temps partiel.

Dans la présentation semestrielle des taux des salaires et traitements conventionnels sont retenus sur la base d'un certain nombre de conventions tarifaires sélectionnées: Taux des salaires conventionnels, traitements conventionnels initiaux et finals ainsi que les principaux règlements tarifaires (durée du travail, congé, etc.).

Calcul des indices de la durée du travail hebdomadaire et des salaires et traitements conventionnels pratiqués dans l'activité économique - secteurs privé et public - (durée du travail hebdomadaire conventionnelle des ouvriers et employés, salaires horaires et hebdomadaires conventionnels des ouvriers et traitements mensuels conventionnels des employés) ainsi que des salaires tarifaires dans l'agriculture. De plus, calcul du niveau des salaires et traitements conventionnels pour l'ensemble de l'économie nationale et l'industrie (y compris le bâtiment), effectué par la Deutsche Bundesbank.

L'enquête par sondage réalisée en 1974 par le Ministère du Travail et des Affaires sociales portant sur la nature et le montant des retraites payées par les entreprises comprend des données sur les entreprises payant des retraites et les personnes y occupées, les bénéficiaires ainsi que les dépenses pour les retraites du personnel.

**18.2 Enquêtes sur les dépenses de personnel des employeurs**

**18.3 Enquêtes sur la structure des traitements et des salaires**

**18.4 Statistique des salaires et traitements conventionnels**

**18.5 Statistique des retraites payées par les entreprises**

## **19 Prix**

Les prix de vente des producteurs et les prix d'achat du commerce de gros de 2.300 produits industriels (matières premières, demi-produits et produits manufacturés), de 150 produits agricoles et forestiers ainsi que les prix de vente du commerce de gros de 300 produits environ sont retenus tous les mois (en partie à des intervalles plus rapprochés).

**19.1 Statistique des prix à la production et des prix de vente du commerce de gros**

### 3 Eléments méthodologiques

Matière Statistique	Catalogue Page	Eléments de la statistique		Méthode
		unité statistique	unité de dépouillement	unité d'échantillonnage*)
<b>Salaires et traitements</b>				
Enquêtes courantes sur les gains dans l'agriculture	94	exploitation agricole	exploitation	exploitation
dans l'industrie et le commerce	94	établissement	établissement	établissement
dans l'artisanat	95	établissement	établissement	établissement
Enquêtes sur les dépenses de personnel des employeurs				
dans les industries productrices, 1972	95	entreprise	entreprise et établissement	entreprise
dans le commerce et le secteur des services, 1974	95	entreprise	entreprise	entreprise
Enquêtes sur la structure des traite- ments et salaires dans l'industrie, le commerce et le secteur des services, 1972 <sup>24</sup> )	95	établissement	salarié (cas d'activité)	établissement
Statistique des retraites payées par les entreprises	95	entreprise	entreprise	salarié entreprise

Voir notes page 126.



ANNEX NÚM. 9

- Les "Unitats Administratives de Base" als diferents països del Mercat Comú.

Font: OFFICE STATISTIQUE DES COMMUNAUTES EUROPEENNES. "Comptes regionaux. Agregats économiques", Luxembourg, 1976

## Nomenclature des unités territoriales statistiques (NUTS)

Pays	Niveau I Régions communautaires (RCE)	Niveau II Unités administratives de base (Uab)
<b>BR DEUTSCHLAND</b>	<b>Schleswig-Holstein</b> <b>Hamburg</b> <b>Niedersachsen</b>  <b>Bremen</b> <b>Nordrhein-Westfalen</b>  <b>Hessen</b> <b>Rheinland-Pfalz</b>  <b>Baden-Württemberg</b>  <b>Bayern</b>  <b>Saarland</b> <b>Berlin (West)</b>	Schleswig-Holstein Hamburg Hannover Hildesheim Lüneburg Stade Osnabrück Aurich Braunschweig Oldenburg  Bremen  Düsseldorf Köln Münster Detmold Arnsberg  Darmstadt Kassel  Koblenz Trier Rheinhessen-Pfalz  Stuttgart Karlsruhe Freiburg Tübingen  Oberbayern Niederbayern Oberpfalz Oberfranken Mittelfranken Unterfranken Schwaben  Saarland  Berlin (West)
<b>FRANCE</b>	<b>Région parisienne</b> <b>Bassin parisien</b>     <b>Nord</b> <b>Est</b>  <b>Ouest</b>  <b>Sud-Ouest</b>  <b>Centre-Est</b>  <b>Méditerranée</b>	Région parisienne Champagne - Ardennes Picardie Haute-Normandie Centre Basse-Normandie Bourgogne  Nord - Pas-de-Calais  Lorraine Alsace Franche-Comté  Pays de la Loire Bretagne Poitou - Charentes  Aquitaine Midi - Pyrénées Limousin  Rhône-Alpes Auvergne  Languedoc-Roussillon Provence - Côte d'Azur - Corse

Pays	Niveau I Régions communautaires (RCE)	Niveau II Unités administratives de base (Uab)
<b>ITALIA</b>	<b>Nord Ovest</b>  <b>Lombardia</b> <b>Nord Est</b>  <b>Emilia-Romagna</b> <b>Centro</b>  <b>Lazio</b> <b>Campania</b> <b>Abruzzi-Molise</b>  <b>Sud</b>  <b>Sicilia</b> <b>Sardegna</b>	Piemonte Valle d'Aosta Liguria  Lombardia  Trentino – Alto Adige Veneto Friuli – Venezia Giulia  Emilia-Romagna  Toscana Umbria Marche  Lazio  Campania  Abruzzi Molise  Puglia Basilicate Calabria  Sicilia  Sardegna
<b>NEDERLAND</b>	<b>Noord-Nederland</b>  <b>West-Nederland</b>  <b>Zuidwest-Nederland</b> <b>Zuid-Nederland</b>  <b>Oost-Nederland</b>	Groningen Friesland Drenthe  Utrecht Noord-Holland Zuid-Holland  Zeeland  Noord-Brabant Limburg  Overijssel–Z.Y.–Polders Gelderland
<b>BELGIQUE/BELGIË</b>	<b>Vlaams gewest/Région flamande</b>  <b>Région wallonne/Waals gewest</b>  <b>Région bruxelloise/Brussels gewest</b>	Antwerpen/Anvers Limburg/Limbourg Oost-Vlaand./Flandre Or. West-Vlaand./Flandre Oc.  Hainaut/Henegouwen Liège/Luik Luxembourg/Luxemburg Namur/Namen  Brabant
<b>LUXEMBOURG (GRAND-DUCHÉ)</b>	<b>Luxembourg (Grand-Duché)</b>	Luxembourg (Grand-Duché)

Pays	Niveau I Régions communautaires (RCE)	Niveau II Unités administratives de base (Uab)
UNITED KINGDOM	North Yorkshire & Humberside North West East Midlands West Midlands East Anglia South East South West Wales Scotland Northern Ireland	North Yorkshire & Humberside North West East Midlands West Midlands East Anglia South East South West Wales Scotland Northern Ireland
IRELAND	Ireland	Ireland
DANMARK	Danmark  Grønland	Storkøbenhavn (Københavns & Frederiksberg kommune, Københavns, Frederiksborg & Roskilde amtskommune) Øst for Storebælt, ekskl. Storkøbenhavn (Vestsjællands, Storstrøms & Bornholm amtskommune) Vest for Storebælt (Fyn, Sønderjyllands, Ribe, Vejle, Ringkøbing, Aarhus, Viborg & Nordjyllands amtskommune) Grønland



ANNEX NÚM. 10

La classificació sectorial proposada per l'Oficina Estadística del Mercat Comú, per a les estadístiques relatives a les "Unitats Administratives de Base".

Font: OFFICE STATISTIQUE DES COMMUNAUTES EUROPEENNES. "Comptes regionaux. Agregats économiques". Luxembourg, 1976

# ANNEXE I

## Nomenclature de branches pour l'établissement des agrégats économiques au niveau régional (NACE-CLIO R R 17 : Regroupement régional de la NACE-CLIO (R 44) en 17 branches)

NACE-CLIO (R R 17)	NACE-CLIO (R 44)	Libellé
		.. BIENS
01	01	<i>Produits de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche</i>
06		<i>Produits énergétiques</i>
	03	Houille, lignite, agglomérés et briquettes
	05	Produits de la cokéfaction
	07	Pétrole brut, gaz naturel, produits pétroliers
	09	Énergie électrique, gaz, vapeur, eau
	11	Minerais et produits de la transformation des matières fissiles et fertiles
13	13	<i>Minerais et métaux ferreux et non ferreux autres que fertiles et fissiles</i>
15	15	<i>Minéraux et produits à base de minéraux non métalliques</i>
17	17	<i>Produits chimiques</i>
24		<i>Produits en métaux; machines; matériel et fournitures électriques</i>
	19	Produits en métaux à l'exclusion des machines et du matériel de transport
	21	Machines agricoles et industrielles
	23	Machines de bureau, machines pour le traitement de l'information, instruments de précision, d'optique et similaires
	25	Matériel et fournitures électriques
28		<i>Moyens de transport</i>
	27	Véhicules et moteurs automobiles
	29	Moyens de transport autres que véhicules automobiles
36		<i>Produits alimentaires, boissons et produits à base de tabacs</i>
	31	Viandes, préparation et conserves de viande, autres produits de l'abattage
	33	Lait et produits laitiers
	35	Autres produits alimentaires
	37	Boissons
	39	Produits à base de tabacs
42		<i>Produits textiles, cuir et chaussures, habillement</i>
	41	Produits textiles, habillement
	43	Cuir, articles en cuir et en peau, chaussures
47	47	<i>Papier, articles en papier, articles imprimés</i>
50		<i>Produits des industries diverses</i>
	49	Produits en caoutchouc et en plastique
	45	Bois et meubles en bois
	51	Produits des autres industries manufacturières
53	53	<i>Bâtiments et ouvrages de génie civil</i>
		SERVICES MARCHANDS
58		<i>Récupération et réparation, services du commerce, de restauration et d'hébergement</i>
	55	Récupération et réparation
	57	Services de commerce
	59	Services de restauration et hébergement
60		<i>Services de transport et de communication</i>
	61	Services de transport intérieur
	63	Services de transports maritimes et aériens



NACE-CLIO (R R.17)	NACE-CLIO (R 44)	Libelle
	65	Services annexes des transports
	67	Services de communication
69	69	<i>Services des institutions de crédit et d'assurance</i>
74		<i>Autres services marchands</i>
	71	Services fournis aux entreprises
	73	Services de location de biens immobiliers
	75	Services d'enseignement et de recherche marchands
	77	Services de santé marchands
	79	Services récréatifs et culturels, services personnels, autres services marchands n.d.a.
		<b>SERVICES NON MARCHANDS</b>
86		<i>Services d'administration générale; services d'enseignement et de recherche; services de santé; services domestiques et autres</i>
	81	Services d'administration générale des administrations publiques
	85	Services d'enseignement et de recherche non marchands des administrations publiques et privées
	89	Services de santé non marchands des administrations publiques et privées
	93	Services domestiques et autres services non marchands n.d.a.

Autor C.I.D.C.

Signatura N-218

Títol Informació estadística

Registre sobre sobre

N.º del lector	Data de sortida	Data de retorn	Pròrroga
<del>J. J. J.</del>	<del>9. 6. 1986</del>	<del>9. 6. 1986</del>	

### INSTITUCIONS CONSORCIADES

Diputació Provincial de Barcelona. Corporació Metropolitana de Barcelona. Ajuntament de Barcelona. Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Barcelona.

Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Girona. Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Lleida. Cambra Oficial de Comerç, Indústria i Navegació de Tarragona.

CIDC URGELL 187 - 3ER. BARCELONA -36-

-Recinte Escola Industrial-

TELEFON 321.80.00 - TELEX 54310 CIDC