



Viejas y nuevas disparidades por género en el mercado laboral



Marcela Peticara, Ph.D. en Economía, Universidad de Texas. Académica FEN UAH
Mauricio Tejada, Ph.D. en Economía Universidad de Georgetown. Académico FEN UAH

Oe

América Latina es una de las regiones en el mundo con menores tasas de participación laboral femenina. Las mujeres no sólo están sub-representadas en el mercado laboral, sino que también reciben salarios (en promedio) por debajo de los de los hombres. De acuerdo al Global Gender Gap Report 2014 publicado por el World Economic Forum (GGGR), la región ha logrado reducir - en la mayoría de los países -de manera importante las brechas por género en salud, educación y empoderamiento político, pero las diferencias de género en el mercado laboral son aún grandes y persistentes en el tiempo. Chile no es ajeno a esta tendencia: un reciente estudio de Comunidad Mujer sobre las disparidades por género en los últimos años¹, pone en evidencia que estas diferencias se hacen notorias en el ámbito laboral. En particular en el país existe una brecha salarial importante para las mujeres, en torno al 30-40% que se transmite y magnifica (por la influencia de las lagunas previsionales) a los montos de jubilaciones percibidas durante la vejez. ¿Cómo explicamos la persistencia de las distancias salariales entre hombres y mujeres en el país? ¿Es esto discriminación pura, o es producto de la composición del empleo en particular dónde se están insertando las mujeres en el ámbito laboral?

Es relevante, antes de hablar de salarios, repasar la evolución de las tasas de participación, empleo y empleo independiente por nivel

educativo y tramos de edad. En primer lugar, las tasas de participación femenina en el país han aumentado de manera consistente. Tal como se aprecia en el gráfico 1, para las personas sin ningún tipo de educación superior (65% de las personas activas, en el tramo 25-55 años) el cierre en las brechas de participación ha sido bien dramático. Si en el año 2001 las tasas de participación de los hombres duplicaban las de las mujeres, hacia el año 2010, esta brecha había caído a más de la mitad de este valor inicial, para luego estabilizarse en el último quinquenio. Esta caída se debe tanto porque las mujeres aumentan fuertemente su participación (desde 41% a 58% en el periodo 2001-2015), como porque los hombres la reducen (desde 96% a 90% en igual periodo). Para las personas más calificadas (con estudios superiores) la tendencia es menos pronunciada; las brechas en participación se mantienen o caen levemente, según el tramo etario. Patronos similares siguen las tasas de empleo, indicando que efectivamente la inserción en el mercado laboral ha mejorado.

El cierre en la participación para el grupo menos educado, es acompañado de una reducción en la tasa de empleo independiente, lo que podría ser visto como una mejora en la calidad del empleo disponible para las mujeres de menor nivel educativo. Para las mujeres más educadas la fracción de empleos independientes perma-

nece casi constante, excepto para el grupo con 45-54 años de edad, para quienes sube de 12% a 16%.

La brecha salarial entre hombres y mujeres es en torno a 20-30% para niveles educativos bajos (sin estudios superiores completos) o jóvenes educados, pero en torno a 40% para mujeres con estudios superiores completos (ver gráfico 2). Para mujeres de alta calificación no ha habido ninguna década ganada, por cuanto la brecha es tan alta como ha sido siempre. En línea con la literatura internacional, es sustancialmente más baja para las mujeres más jóvenes (en torno a 20%), pero casi se duplica para las mujeres en edad típicamente fértil para este grupo educativo (en torno a los 30 años). Para las mujeres sin calificación (sin ningún tipo de estudios superiores), si las diferencias salariales existentes a principios de los años 2000 eran del orden del 9%-13%, según el grupo etario, ahora se ubican ahora en torno al 20-30%. Esto es, mientras este grupo de mujeres aumenta fuertemente su participación laboral y su tasa de empleo, pierde terreno en términos salariales.

¿Qué hace que las mujeres se inserten laboralmente, pero reciban de manera sistemática salarios muy inferiores a los de los hombres? Una hipótesis que surge usualmente es que existe discriminación desfavorable hacia la mujer, que no necesariamente tiene que ser irracional, sino que puede suceder que en un país la regulación haga particularmente cara a un cierto grupo demográfico y esto se traduzca en que los empleadores sistemáticamente reducen los salarios de este grupo.

¿Cuánto puede haber de este comportamiento en Chile en la última década? O más precisamente, ¿qué pasaría con la brecha salarial si se pudiera asilar el efecto puro de diferencias de productividad entre hombres y mujeres, de la discriminación y de la dinámica del mercado laboral (creación y destrucción de empleo)? El cuadro 1 muestra los resultados del ejercicio de estimación que realizamos para responder estas preguntas para los años 2003 versus 2013, y para personas calificadas y no calificadas usando trabajadores asalariados². Algunas apreciaciones generales. Primero, la estimación confirma que la brecha para trabajadores calificados (salario de las mujeres sobre el salario de los hombres) se ha mantenido relativamente constante (ha caído levemente), mientras que la brecha para los trabajadores no calificados se ha más que duplicado, pasando de 9% a 19% (fila 5). Las filas (1) a (3) muestran a cuánto ascendería la brecha si la única diferencia entre hombres y mujeres fuere productividad, prejuicio o dinámica del mercado laboral respectivamente. Aquí se puede observar que para las mujeres calificadas de altos ingresos, la principal fuente de diferenciales salariales se atribuye a diferencias en productividad. El componente discriminación es importante (un tercio de la brecha total), pero no es lo único relevante. Para las mujeres no calificadas, el aumento en la brecha salarial entre el año 2003 y 2013 se debe principalmente a diferenciales en productividad. No existe evidencia que exista discriminación pura por parte de los empleadores.

Es interesante evaluar brechas a lo largo de la distribución de salarios y no sólo en el promedio. Si bien en el agregado (fila 4) no hay cambios, se ha desmejorado la productividad (y consiguientemente la brecha por este motivo es más alta) en los niveles bajos de ingreso, mientras que para los niveles más altos ha caído y no ha habido cambios sustanciales en su descomposición. Para los trabajadores no calificados, la brecha es más alta en el tramo de ingresos altos, y la principal fuente de diferenciales salariales son las diferenciales de productividad.

En resumen, para los trabajadores calificados (estudios superiores completos), las brechas en participación, empleo y salarios se mantienen relativamente constantes en los últimos años, con algunas fluctuaciones puntuales dependiendo del ciclo económico. Los cambios más dramáticos se dan para las mujeres de baja calificación, para las cuales las tasas de participación y empleo crecen de manera importante (entre 15-20 puntos porcentuales), a la vez que la diferencia de salarios se amplía de manera considerable (pasa de aproximadamente 10% en los años 2000 a 30% una década después. Si esta brecha no es discriminación, sino diferenciales en productividad, ¿a qué puede atribuirse? Al hablar de diferenciales de productividad no estamos diciendo que las mujeres que han ingresado sean menos productivas que los hombres, sino que se están colocando sistemáticamente en trabajos de menor calidad y por tanto con menores salarios. En definitiva, la apertura del mercado laboral a las mujeres se ha dado en ciertas ocupaciones que no son las de mejores remuneraciones. Por tanto, las mujeres se están insertando en el mercado laboral pero en trabajos de muy baja productividad.

La conclusión de política pública con respecto a esta observación es que no es suficiente tener políticas de igualdad salarial para igual puesto, sino que hay que generar instancias anteriores a la entrada al mercado laboral que garanticen a las mujeres mejores puestos de trabajo. El que las mujeres no accedan a puestos de trabajo de altos salarios (relativo a sus niveles de calificación) puede ser un reflejo de preferencias (aversión por ejemplo) y/o también de discriminación (no salarial) por parte de los empleadores. El cambio cultural no se dará de un día para otro, pero ninguna política hacia el mundo empresarial funcionará si no educamos a nuestros jóvenes (hombres y mujeres) promoviendo la co-responsabilidad de lo doméstico. En la transición, política como subsidios a la contratación de mujeres en los tramos bajos y medios de calificación y políticas de cupos en puestos de alta calificación pueden acelerar los cambios culturales al interior de las organizaciones que tanto se necesitan. ■

¹El informe completo puede encontrarse en <http://www.informeget.cl/>.

²Para detalles ver de la metodología utilizada Tejada y Peticara (2016) "Sources of Gender Wage Gaps for Skilled Workers in Latin American Countries", Documento de Investigación 317, Universidad Alberto Hurtado, Diciembre 2016.

Oe