

Diferenciales de salarios horarios por género: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico.

Esquivel, Valeria y Paz, Jorge.

Cita:

Esquivel, Valeria y Paz, Jorge (2005). *Diferenciales de salarios horarios por género: algunas hipótesis sobre un comportamiento atípico*. En *Mercado de trabajo y equidad en la Argentina*. Buenos Aires: Prometeo.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/jorge.paz/105>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons.
Para ver una copia de esta licencia, visite
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>.

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

Diferenciales de salarios horarios por género en Argentina: algunas hipótesis sobre un comportamiento *atípico*

Valeria Esquivel (UNGS)
Jorge Paz (CONICET)

1. INTRODUCCIÓN

El mercado de trabajo argentino no fue ajeno a los desequilibrios acumulativos que dieron fin al Plan de Convertibilidad, en enero de 2002. Por el contrario, la regla cambiaria vigente durante los años noventa presionó particularmente sobre el mercado de trabajo, haciendo de los salarios nominales una de las pocas –sino la única– variable de ajuste en respuesta shocks externos negativos.

En efecto, en virtud régimen de tipo de cambio fijo, la transmisión de las subas de la tasa de interés internacional al mercado doméstico se transformaba en contracciones del producto y del empleo que alimentaban la deflación de precios y salarios como mecanismo de ajuste del tipo de cambio real.

Los sucesivos períodos recesivos actuaron elevando la tasa de desempleo promedio, proceso que no lograron revertir los relativamente cortos períodos de expansión. Desde 1998, las tasas de desempleo¹ continuaron elevándose (Tabla 1) en tanto se profundizaba la desigualdad y la polarización en la distribución de los ingresos (Beccaria, Esquivel y Maurizio, 2002).

Las mujeres sufrieron particularmente este proceso de empeoramiento de las condiciones laborales en varios aspectos, en particular en lo que hace a la tasa de desempleo, que se mantuvo en niveles elevados y *superiores* a las ya altas tasas de desempleo masculinas (Pautassi, 2001).

Las tasas de participación de las mujeres también se han elevado a lo largo de la década (Siempro, 2003), en un intento de los hogares por incrementar las probabilidades de generar ingresos laborales ante el empeoramiento de las condiciones del mercado de trabajo en términos de desempleo abierto e inestabilidad laboral, en particular de los hogares con jefatura masculina (Cerrutti, 2000). Así, las mujeres aumentaron su participación en el mercado de trabajo *prolongando su permanencia en la fuerza de trabajo y en el empleo*, pero también *la duración de los episodios de desempleo*, pasando desde la inactividad a la búsqueda activa y/o permaneciendo como desocupadas luego de perder el puesto de trabajo (Beccaria y Maurizio, 2002).

En el último año de vigencia del Plan de Convertibilidad (Tabla 2), parece delinearse una modificación de las tendencias señaladas, probablemente debido a la persistencia de la recesión. En efecto, la tasa de participación femenina habría dejado de crecer en ese año (se ubica por debajo de la tasa de actividad de 1999) en tanto puede verse que la tasa de desocupación de las mujeres es menor a la tasa de desocupación de los varones y a la tasa de desocupación promedio, como resultado de dicha disminución.

Entre los asalariados, la situación no es mucho mejor (Tabla 3). Sólo el 66% de los asalariados tenían posiciones registradas, en tanto el 34% puede considerarse, en este

¹ Nótese que, debido a la estacionalidad en el comportamiento de las tasa de actividad, las tasas de desempleo medidas en mayo y octubre no son comparables. Puede seguirse cada onda (por ejemplo, la onda octubre) para dimensionar la evolución y magnitud del desempleo.

aspecto, informal². Adicionalmente, el 19% de los asalariados tiene posiciones inestables, en tanto el 29% se encontraba insatisfecho con su puesto, buscando activamente trabajo en la semana de referencia³ (Tabla 3). El funcionamiento conjunto de estas variables resulta en que sólo el 47% de los asalariados puede considerarse en un empleo regular⁴.

Con relación a las horas trabajadas, el 32% de los asalariados lo es a tiempo parcial (trabajan menos de 35 hs semanales)⁵, y de éstos, más de la mitad lo son involuntariamente, es decir, desearían trabajar más.

Esta última característica es explicada por la elevada presencia de mujeres asalariadas a tiempo parcial. Para decirlo rápidamente, las asalariadas se dividen prácticamente por mitades entre el empleo a tiempo total y parcial. Un cuarto de todas las asalariadas están ocupadas involuntariamente menos horas que lo que desearían, por lo que entre estas últimas, casi el 70% se encontraba buscando trabajo activamente (Tabla 4). Solamente el 43% de las mujeres es asalariada regular⁶.

Con relación a los ingresos, las asalariadas (sin considerar el empleo doméstico) generan en promedio un 82% de la remuneración mensual de los varones, (OIT, 2002), trabajando un promedio de 160 horas mensuales cuando los varones trabajan 194 horas (Berger y Szretter, 2002).

En efecto, en el marco de deterioro relativo y absoluto de las condiciones de inserción de las mujeres asalariadas en el mercado de trabajo, la relación entre brecha de salarios y brecha de horas trabajadas presenta un rasgo cuanto menos discordante, aún cuando parezca en principio una *buena noticia*: **las mujeres generan ingresos salariales horarios en promedio superiores a los varones.**

¿Es esta *brecha salarial inversa* sinónimo de igualdad entre mujeres y varones en la Argentina? ¿Es el resultado de instituciones, normas y prácticas igualitarias? ¿Se relaciona con una menor desigualdad agregada, que se transforma en menor desigualdad entre varones y mujeres, tal como ocurriría en los países centrales? (Figart, 1999) Ni la descripción anterior sobre el mercado de trabajo argentino ni la experiencia parecerían señalar que éste fuera el caso.

Con el objetivo de indagar sobre este fenómeno, se realizaron varios intentos de modelización (Paz, 2000 a y b; Esquivel y Paz, 2002 y 2003) utilizando las técnicas tradicionales de descomposición de diferenciales de salarios (Oaxaca, 1973) salarios ajustados por horas trabajadas y otras aproximaciones (Tam, 1996).

Un resultado de esta indagación fue la pertinencia de la utilización de enfoques distribucionales y no de comparación de promedios para el análisis de los diferenciales de ingresos salariales, lo que resultó en el abandono del enfoque tradicional para el análisis de discriminación⁷ (Becker, 1971; para una crítica véase Altonji y Blank, 1999).

² La condición de registración es sólo una de las varias dimensiones de la informalidad. La ausencia de registración implica la desprotección en caso de despido y los beneficios sociales. Como señalan Berger y Szretter (2002), la ausencia de registración impacta de manera diferencial en varones y mujeres, ya que las primeras no reciben tampoco las prestaciones por maternidad. Este tema se retoma en las conclusiones.

³ Véase el Anexo Metodológico para un detalle de las definiciones utilizadas.

⁴ Los asalariados regulares se definen como aquellos ocupados registrados en ocupaciones permanentes, que no desean trabajar más y están satisfechos con esa ocupación (no demandantes).

⁵ Existen divergencias en los estudios internacionales sobre la consideración de las horas semanales típicas. Sin embargo, lo relevante es la cantidad de horas típicas para cada mercado de trabajo.

⁶ Esta correlación entre empleo a tiempo parcial y de baja calidad puede verse también en el contexto latinoamericano (por ej., en el caso Chileno). Ver Leiva, S. (2000).

⁷ La descomposición de la que se hace mención es entre factores explicados y no explicados, asumiendo que estos últimos son "discriminación", o "gustos/preferencias" discriminadoras de los empleadores. Entre los primeros, que

Por otra parte, la categorización de los asalariados y asalariadas en función de su inserción en el mercado de trabajo (registración, estabilidad, búsqueda de otra ocupación) resultó pertinente para explicar los diferenciales de salarios horarios por género.

En este trabajo, se describe la brecha de ingresos salariales horarios y se resumen los principales resultados de la aplicación del modelo de Tam (1996) al caso argentino. El objetivo es avanzar en el análisis de los resultados de dicha modelización para elaborar hipótesis sobre los procesos implícitos en los resultados señalados, contrastando dichos procesos con aquellos más típicos de economías avanzadas.

2. DIFERENCIALES DE SALARIOS HORARIOS POR GÉNERO

Debe señalarse que, normalmente, las brechas de ingresos salariales horarios por género no difieren en los países centrales en magnitud de aquellas que toman como base el ingreso anual o mensual. Sin embargo, si, como en el caso argentino, la distribución de horas trabajadas es muy diferente entre mujeres y varones, los ingresos mensuales o anuales incluyen la variabilidad del tiempo de trabajo, sesgando la comparación.

En la literatura especializada este inconveniente se soluciona al circunscribir el análisis a los trabajadores ocupados a tiempo completo durante todo el año (Blau y Kahn, 2000; Figart, 1999). Tal como se señaló más arriba, esta opción metodológica implicaría en el caso argentino dejar fuera del análisis a la mitad de las mujeres. Por esta razón, y aún cuando se cuenta con un número suficiente de observaciones, no se ha seguido este tipo de abordaje.

Después de ciertos ajustes para homogeneizar los ingresos captados por la EPH⁸ (Encuesta Permanente de Hogares), encontramos que el salario horario promedio de las mujeres es un 4% *mayor* que el salario promedio de los varones (Tabla 6)⁹, un resultado compatible con el hallado por Paz (Paz, 2000a) y OIT (2002). Sin embargo, este diferencial es el resultado agregado de situaciones muy disímiles que es necesario abordar.

En efecto, los salarios horarios promedio en pesos (Tabla 5) difieren significativamente entre varones y mujeres *de acuerdo* con la inserción en el mercado de trabajo. Cuando se agrupa a los asalariados y asalariadas de acuerdo a las variables seleccionadas (insatisfacción con la ocupación, condición de registración, estabilidad y regularidad), en todos los casos excepto en los asalariados no demandantes, el salario horario de las mujeres es mayor que el de los varones: las *brechas inversas* varían entre el 1,7% y el 7,4% (este último caso, entre las asalariadas y los asalariados inestables).

Como era esperable, la condición de registración (registrado/no registrado) resulta en diferenciales de ingresos horarios importantes¹⁰ y similares tanto para varones como para

explicarían la brecha, se señalan como relevantes los diferenciales en las dotaciones promedio de capital humano, las restricciones familiares, etc.

⁸ El modo en que los ingresos son captados por la EPH los homogeniza en términos de la posibilidad de gasto de los ocupados y de sus hogares en el mes de referencia, pero no necesariamente en términos de ingresos totales anuales (ya que los asalariados a los que se les hacen descuentos a la seguridad social reciben un sueldo anual complementario y tienen vacaciones anuales pagas, situación que no necesariamente se extiende hacia todos los asalariados). Para hacerlos homogéneos, los salarios de las mujeres y varones asalariados registrados se ajustaron para incluir el pago anual en dos cuotas de un sueldo extraordinario (el Salario Anual Complementario). Una metodología de ajuste similar se utilizó en Rivas y Rossi, (1999).

⁹ La diferencia entre el promedio de salarios horarios entre mujeres y varones de la Tabla 6 (en logaritmos) y de la Tabla 5 (en \$) se debe a la diferencia que surge entre promediar valores absolutos y logaritmos de los mismos valores. El Cuadro 5 es comparable con la metodología de estimación del modelo de Tam, en tanto el Cuadro 6 aparece como más inmediatamente comprensible.

¹⁰ Recuérdese que los ingresos fueron ajustados para captar este diferencial (ver nota al pie 7).

mujeres: los asalariados no registrados ganan aproximadamente la mitad que lo que lo hacen los asalariados registrados, con independencia de su género. Un comportamiento similar se observa cuando se analizan otras dimensiones de la precariedad laboral: salarios horarios en promedio mayores para las mujeres, aún cuando los diferenciales de salarios entre posiciones regulares/no regulares y estables/inestables son relativamente elevados y similares en signo y magnitud tanto entre las mujeres como entre los varones.

Por el contrario, las *brechas de salario horario son favorables a los varones* cuando se agrupa a los asalariados de acuerdo a las horas trabajadas: los varones ganan entre un 2% y un 10% más que las mujeres trabajando a tiempo completo y a tiempo parcial respectivamente. Nótese también que los salarios horarios promedio de los trabajadores a tiempo parcial son *mayores* que los de los trabajadores a tiempo completo en diferenciales que varían en entre 4% y 25%.

En resumen, si se circunscribiera el análisis sólo a los asalariados y asalariadas a tiempo completo, no se encontraría el comportamiento atípico señalado más arriba, sino una brecha de ingresos horarios favorable a los varones de alrededor de un 2%. Así, no se percibirían ciertos procesos que es necesario explicar. Una vía para abordar estos procesos ha sido ajustar el modelo de Tam (1996).

3. EL MODELO DE TAM AJUSTADO PARA LA ARGENTINA¹¹

El modelo de Tam (1996) permite incorporar las diferentes condiciones de inserción en el mercado de trabajo y analizar su influencia en las brechas de ingresos entre géneros. En particular, se utilizará para conocer si las causas de la emergencia de la mencionada *brecha inversa* tienen que ver con la particular inserción de mujeres y varones en el mercado de trabajo.

Para explicar la metodología utilizada, partiremos de la ecuación 1, o modelo ingenuo, puede ser escrito de la siguiente manera:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i. \quad [1]$$

Donde $\ln w_i$ es el logaritmo del salario por hora corregido del i -ésimo individuo, G es una variable *dummy* con valor 1 para los varones, y β_0 y β_1 son parámetros a estimar. Si β_1 es significativamente diferente de cero, estaremos en presencia de una brecha salarial por género. El signo de este parámetro nos dirá quiénes ganan más: los varones o las mujeres y nos dará también la diferencia porcentual observada. Debido a que este modelo ingenuo no incluye ninguna variable explicativa, la brecha resultante de su ajuste coincide con aquella calculada en la Tabla 6, es decir, una *brecha inversa de 4%*¹².

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + H \Gamma + F \Psi + \beta_2 R_i + O \Omega. \quad [2a]$$

En la ecuación 2a, H es una matriz que incluye las variables representativas de las dotaciones de capital humano de los trabajadores, y Γ es el vector de parámetros a estimar asociado a dicha matriz.

¹¹ Esta sección resume los resultados de Esquivel y Paz (2003).

¹² Recuérdese que $\beta_1 = \ln(\text{salario de los varones}) - \ln(\text{salario de las mujeres})$. Aplicando algunas propiedades de los logaritmos, la brecha puede expresarse como:

$$\frac{\text{sal. varones} - \text{sal. mujeres}}{\text{sal. varones}} = e^{\beta_1} - 1$$

La ecuación 2a incluye también las restricciones familiares y la inserción ocupacional. Los parámetros Ψ y Ω miden el impacto de las restricciones familiares (F) y de la inserción ocupacional (O) sobre los salarios, respectivamente. Especial relevancia asume aquí el parámetro β_2 . Esto implica que entre las características ocupacionales (resumidas en la matriz O) tiene especial relevancia la regularidad en el empleo (R) del trabajador.

Si el ajuste de la ecuación 2a hace que $\beta_1=0$ entonces, esto significa que los factores observables captados aquí serían los responsables de la disparidad de remuneraciones entre sexos.

Como la hipótesis más relevante que se desea testear tiene que ver con la importancia de la inserción ocupacional, se introdujo en [2a] una variable más, GR_i , que es un término de interacción entre el género y la regularidad del empleo del trabajador.

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + \beta_3 GR_i + H\Gamma + F\Psi + \beta_2 R_i + O\Omega. \quad [2b]$$

Si la estructura salarial es diferencial de acuerdo al sector (regular/no regular) y al sexo, deberíamos hallar que β_3 es significativamente diferente de cero y, de acuerdo a la intuición, positivo, indicando que los trabajadores varones que tienen un empleo regular perciben un salario horario mayor que las mujeres que tienen un empleo no regular¹³. Un detalle de las variables independientes incluidas en las regresiones puede encontrarse en la Tabla A1 del Anexo Metodológico¹⁴.

En la Tabla 7 pueden verse los resultados de las regresiones realizadas. La columna “Brecha V/M s/c de la R” presenta el parámetro β_1 cuando se agregan las variables de control incluidas en la ecuación 2a, es decir las variables de capital humano, restricciones familiares e inserción ocupacional. Según este modelo, un varón con iguales dotaciones de capital humano, restricciones familiares e inserción ocupacional que una mujer obtiene una remuneración horaria 4,4% mayor.

Cuando se controla por regularidad de la ocupación (la ecuación 2b), pueden calcularse las brechas con relación a las mujeres no regulares (el grupo de control). Como resultado general se obtuvo que, todo lo demás constante, un asalariado que se desempeña en un empleo formal percibe, independientemente del sexo, un salario por hora un 15% más alto que un asalariado que tiene un empleo irregular.

Una primer definición surge de la columna titulada “Brecha V/M c/c R” de la Tabla 7. Puede verse allí que la introducción del término de interacción hace perder significatividad estadística a la brecha entre géneros, la que es captada completamente por los términos de interacción.

En efecto, se aprecia que los varones que se desempeñan en empleos regulares perciben un salario horario un 20,2% más alto que las mujeres que tienen empleos irregulares y 10,2% más que las asalariadas regulares. Estas últimas, a su vez, perciben remuneraciones un 9% mayores que las mujeres en el grupo de control. No se encontraron diferencias significativas entre el salario por hora entre trabajadores y trabajadoras irregulares.

¹³ Véase el Anexo Metodológico para un detalle de los valores de los parámetros estimados y la metodología del cálculo de las diferentes brechas.

¹⁴ Variables de capital humano: educación, experiencia potencial y antigüedad en el empleo actual. Restricciones familiares: presencia de cónyuge y cantidad de niños menores de cinco años presentes en el hogar. Variables de inserción laboral de los trabajadores: categoría de la ocupación, calificación de la tarea, sector y rama de actividad y tamaño del establecimiento; variables de localización geográfica y condiciones locales del mercado de trabajo: batería de *dummies* para cada una de las regiones del país y la tasa de desempleo de los aglomerados urbanos; y términos de interacción entre regularidad de la ocupación y sexo.

Lo anterior sugiere que la sobreremuneración horaria femenina que arroja el modelo ingenuo está fuertemente influenciada por la estructura de remuneraciones definida en función de la regularidad de los puestos asalariados. Mientras que entre varones y mujeres regulares se aprecia una disparidad de salarios horarios entre géneros similar a la de los países desarrollados, la *brecha inversa* obtenida en el modelo ingenuo es el resultado agregado de la diferente *distribución de salarios* entre mujeres y varones. Esta distribución diferencial podría deberse a distintas causas que es necesario abordar.

4. ANÁLISIS DE LAS BRECHAS DE INGRESO EN EL GBA¹⁵

Una primera cuestión a indagar tiene que ver con la existencia de antecedentes temporales para este comportamiento *atípico*. Debido a que no se cuenta con bases de datos que cubran la totalidad de los aglomerados urbanos de la Argentina para períodos anteriores, se ha decidido basar el análisis histórico en el Gran Buenos Aires, al aglomerado urbano más importante del país en términos de población.

La disponibilidad de información para este aglomerado ha permitido remontar las estimaciones de disparidades salariales entre géneros a un poco más de 25 años atrás y aplicar idéntica metodología a los datos de los años seleccionados: 1974, 1986, 1994 y 2001¹⁶. La evolución temporal de la brecha entre géneros para el modelo de Tam [2a] se presenta en la Tabla 8.

Los resultados más acordes a las evidencias que presenta la literatura internacional corresponden al año 1974, Panel I: el salario horario medio masculino supera en un 39% el valor del salario medio femenino. Cabe destacar que en esa fecha sólo el 17% de la población urbana del GBA aparecía clasificada como informal, mientras que en 2001, para el mismo aglomerado y la misma definición de informalidad, el 37% de la población aparece clasificada como tal.

El resultado más robusto que encontramos es una fuerte declinación de la disparidad de remuneraciones horarias a lo largo de los 27 años cubiertos por los cálculos. El sentido de estos resultados se asemeja al obtenido para el total nacional hacia el final del período: la *brecha inversa* surge en el modelo ingenuo con más fortaleza que para el total de los agregados urbanos y la adición de variables adicionales la torna *favorable a los varones*, en este caso en un 4,9%. Esta disparidad si bien estadísticamente significativa, resulta pequeña dados los valores observados para los el principio del período bajo análisis (1974: 22,6%) y para otras economías.

En el Panel III puede analizarse la incorporación del efecto regularidad de las ocupaciones. El resultado es medianamente robusto: para todos los años, con excepción de 1994, la disparidad entre géneros desaparece (es decir, el coeficiente que acompaña a la variable género es no significativo)¹⁷, tal como sucede para el total del país y con una definición más amplia de regularidad de la ocupación.

¹⁵ Esta sección se basa en Esquivel y Paz (2002).

¹⁶ Debido al modo en que se captó históricamente la información, deben señalarse ciertas limitaciones en la estimación de los modelos. Entre las variables de control en las regresiones no se incluyó ni la antigüedad en el empleo ni el tamaño del establecimiento, dado que para algunas de las muestras no se disponía de tal información. Tampoco se pudo incluir la regularidad como variable, debido a la ausencia de información sobre estabilidad laboral y búsqueda activa de empleo por parte de los asalariados. Así, se consideraron sólo dos dimensiones de la precariedad laboral: el registro de la ocupación y la intensidad (voluntaria/ involuntaria) de la participación. Esta definición permitió clasificar a los asalariados en formales/ no formales y a tiempo completo/ a tiempo parcial voluntarios/ involuntarios, como así también construir las interacciones sexo-trabajador formal, sexo-tiempo completo y sexo-tiempo parcial voluntario.

¹⁷ Algunos resultados atípicos de 1994, modelo 2b, pueden originarse en la imposibilidad de incorporar la calificación de la tarea y la rama de actividad en las regresiones. El año 1986 es también en cierta manera atípico, ya que en todos los casos se encuentran *brechas inversas* con relación a las mujeres asalariadas no regulares.

Entre extremos (1974-2001) puede observarse una caída desde niveles muy elevados (43%) de la brecha de ingresos horarios entre varones regulares y mujeres no regulares de iguales características (de acuerdo a las variables incorporadas al análisis). Sin embargo, todavía la brecha es elevada, del 20%, y parecería haberse duplicado desde mediados de la década del 90. En el GBA, los asalariados regulares generan ingresos horarios un 10,8% mayores que un asalariado de las mismas características no regular (con independencia del sexo). Este proceso aparece como novedoso en comparación a los años 1986 y 1994.

Por último, en 2001, los varones no regulares reciben salarios horarios *inferiores que los de las mujeres regulares*: la brecha *inversa* en este caso es del orden del 4% (recuérdese que a nivel nacional y para el mismo año la brecha era prácticamente nula).

En resumen, los resultados anteriores parecen señalar que la aparición de una *brecha por género inversa* no es realmente buena noticia para las mujeres. Ajustando por diferencias en el capital humano, restricciones familiares e inserción ocupacional, la brecha de salarios horarios se torna favorable a los varones y la *brecha inversa* desaparece. Como rasgo positivo puede señalarse que, a lo largo del tiempo, la brecha de salarios horarios entre varones y mujeres con iguales características (ecuación 2a) ha disminuido a niveles relativamente bajos con relación a estándares internacionales.

5. CONCENTRACIÓN OCUPACIONAL

El análisis anterior ha posibilitado encontrar que la relativa paridad salarial horaria que surge del modelo ingenuo es resultado de las diferencias agregadas en las dotaciones de capital humano, restricciones familiares e inserción ocupacional (ya que si las dotaciones fueran equivalentes, las brechas observadas serían favorables a los varones, tal como lo demuestra el modelo 2a).

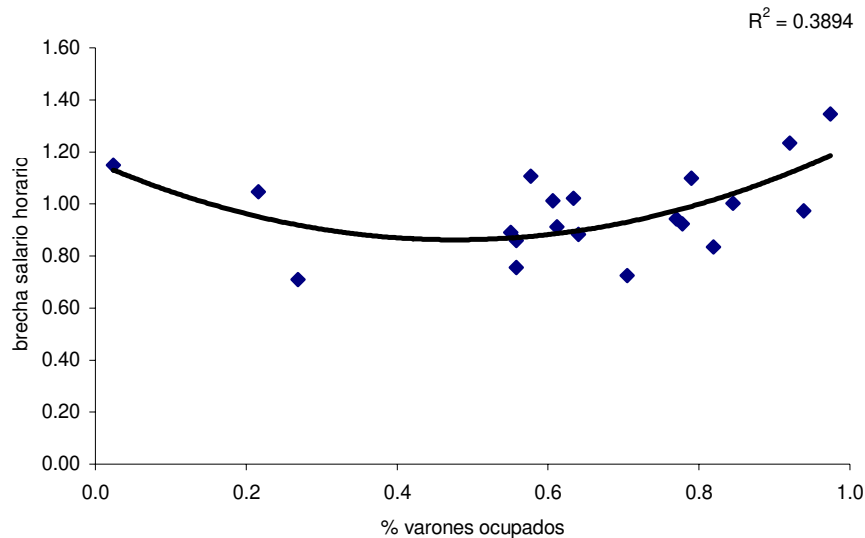
De manera análoga, el modelo 2b explora la incidencia de la diferencial calidad en la inserción de mujeres y varones en la ocupación asalariada. Si, como se ha mostrado, a inclusión de los términos de interacción entre género y regularidad capta todo el diferencial de salarios horarios por género, el modelo estaría señalando que es la mayor presencia de las mujeres en puestos no regulares (insatisfactorios, inestables o con jornadas cortas involuntariamente por debajo de la jornada completa pero con salarios *equivalentes* a los de los varones con igual inserción) la que contrarresta tanto el diferencial de ingresos horarios entre trabajadores regulares y no regulares como entre mujeres y varones regulares.

Esta caracterización remite a un mercado de trabajo *segmentado* en dos grupos claramente diferenciados¹⁸. Una primera cuestión a elucidar es si esta distribución diferencial de remuneraciones horarias se correlaciona con la estructura por rama de las ocupaciones.

El Gráfico 1 muestra la relación entre la *concentración ocupacional por género* y *brecha salarial inversa* por género. El mismo se construyó con el porcentaje de varones ocupados según rama de actividad (Tabla 9) y la brecha salarial horaria por rama de actividad.

¹⁸ Ambos grupos podrían asociarse, aunque no son estrictamente equivalentes, al sector formal e informal de la economía. Las definiciones de informalidad, sin embargo, normalmente exceden la condición de registración para incorporar al empleo en microempresas y a los trabajadores por cuenta propia no profesionales, en tanto en general no contempla la estabilidad/ inestabilidad del puesto.

Gráfico 1
Relación entre concentración
horizontal y brecha salarial



En el gráfico puede verse que en las ocupaciones típicamente femeninas y en las típicamente masculinas (los extremos son el empleo doméstico y la construcción) la brecha entre géneros es baja o *inversa*, un hallazgo que contrarresta las tendencias internacionales de correlación entre feminización de las tareas y bajos salarios (Figart, 1999). Por el contrario, en ocupaciones género neutrales la brecha es relativamente elevada y *favorable a los varones*. Este comportamiento puede aproximarse a la forma de "U" que muestra el gráfico: la brecha aumenta a medida que aumenta el porcentaje de varones ocupados pero, para niveles altos de concentración masculina, disminuye.

Tal como puede observarse en la Tabla 9, la ocupación femenina asalariada se halla claramente concentrada en un número reducido de ramas¹⁹, de acuerdo a patrones de segregación genérica de largo plazo que han determinado la concentración del empleo femenino en servicios comunales y sociales y el empleo doméstico (Cortés, 2000). En efecto, el 60% de las asalariadas se ocupan en la enseñanza, el empleo doméstico, la administración pública y los servicios sociales y de salud, cuando sólo el 20% de los varones se ocupa en estas ramas.

En octubre de 2001, las mujeres representan el 96% de los asalariados en el empleo doméstico, el 79% de los asalariados en la enseñanza, el 68% de los asalariados en el sector salud y el 40% de los asalariados en la Administración Pública.

Una primera lectura de estas cifras indica que, si se exceptúa el servicio doméstico, las mujeres se concentran en ramas donde el Estado es el empleador único o principal. De hecho, las mujeres asalariadas representaban en 1999 el 56% del empleo público. Esta lectura es particularmente importante porque la duración de la jornada promedio de los trabajadores estatales es significativamente menor que la del sector privado, en tanto las mujeres empleadas en el sector público tienen jornadas promedio de 32 horas semanales (Berger,

¹⁹ En esta oportunidad no se calculó el Índice de Duncan (1955), ya que el mismo es sensible al número de ramas que se incluyen en el cálculo. El mismo fue calculado para mayo de 1997 a tres dígitos de la CIIU por Paz (2000a) para el total de los ocupados y alcanzaba el valor de 0,53, lo que implica que el 53% de las mujeres tendrían que cambiar su ocupación para estar distribuidas del mismo modo que los varones.

2000)²⁰, sensiblemente menores a la jornada típica de 35 horas considerada para definir a los asalariados a tiempo completo o parcial utilizada en este trabajo²¹.

En la literatura comparada, se ha encontrado que las menores brechas salariales se hallan correlacionadas con la fijación centralizada de salarios y fuerte negociación colectiva (Figart, 1999), ambas características todavía atribuibles al empleo público y particularmente a la educación²².

Pautassi (2001) señala las fuertes relaciones entre género, calificación y empleo público/privado para el sector salud. En este sector, que se estima genera 530.000 puestos de trabajo, las mujeres se encuentran ocupadas en los niveles de calificación intermedios (técnicos y operativos), mientras que más de la mitad de los varones son profesionales. El 61% de las asalariadas y el 56% de los asalariados del sector son regulares, en tanto las mujeres trabajan una menor cantidad de horas y tendrían brechas de ingresos horarios *mayores* que en el promedio de la economía del orden de 16%, *favorables a los varones*.

El servicio doméstico, por su parte, explica un 19% de la ocupación asalariada. De acuerdo a la Matriz Insumo-Producto 1997 (INDEC, 2001), el sector “Hogares privados con servicio doméstico” generaba 1.100.000 puestos asalariados, de los cuales sólo el 7,6% se encontraban registrados. Debido a las particularidades del sector, en él no existe empleo no asalariado ni generación de valor que no esté relacionada con el salario pagado por este servicio a las mujeres que lo brindan. El producto medio del trabajo estimado en esa oportunidad llega a \$4, más elevado que el salario promedio de las mujeres no regulares y que del total de mujeres captado en 2001 (\$ 3,07 y \$3,90 respectivamente).

De acuerdo a la EPH, en octubre de 2001 se estarían generando en los centros urbanos del país 490.000 puestos de trabajo en este sector, en general de baja calificación y con presencia de trabajadoras migrantes de países limítrofes.

La extensión de un sector como el del empleo doméstico diferencia el mercado de trabajo argentino del de los países centrales. En una comparación de mujeres de clase media, Cerrutti (2003) señala que el empleo doméstico aparece marcadamente también en la ciudad de México.

Las características particulares de la ocupación en el servicio doméstico (jornadas laborales menores a las 35 horas semanales para el servicio doméstico a domicilio y largas jornadas para el trabajo “con cama”) sugieren la hipótesis de restricciones al incremento de las horas trabajadas por parte de las primeras, cuya estrategia consistiría en elevar el ingreso horario para compensar las menores horas trabajadas.

Con otro grado de formalidad, la misma hipótesis puede sugerirse con relación al aumento de las horas en la enseñanza, que en buena medida es “discreto” al definirse por “turnos” que agrupan entre 15 y 20 horas semanales (preescolaridad y EGB).

Por el contrario, el sector salud no parecería contribuir a la explicación del surgimiento de una brecha inversa.

²⁰ La información tomada de Berger (2000) es compatible con el análisis por rama presentado anteriormente, dado que en la misma se parte de procesamientos de la EPH sobre el tipo de establecimiento (público o privado) y no de fuentes presupuestarias.

²¹ En el mismo sentido, Tijdens (2003) señala que la amplitud del empleo público es uno de los factores explicativos de la proporción de trabajadoras a tiempo parcial en el total del empleo en los países europeos.

²² Esto no significa que las condiciones en la docencia no hayan empeorado en el tiempo, tal como lo señala Cortés (2000). Por el contrario, estos puestos, normalmente de alta calidad en virtud de la condición de registración podrían estar siendo captados en el modelo también como “no regulares” si existe subempleo horario involuntario.

En resumen, de acuerdo a estos estudios específicos, una hipótesis que se requiere explorar es la existencia de factores de demanda que estarían remunerando más las horas trabajadas en sectores con restricciones al incremento de la jornada laboral, en particular la enseñanza, la administración pública y el empleo doméstico a tiempo parcial. En estos últimos sectores, las mujeres se concentran en el empleo no regular tanto por a su deseo de trabajar más (tiempo parcial involuntario) como por las características de la ocupación (mayormente no registrada, en el caso del empleo doméstico).

6. UNA EXPLORACIÓN SOBRE LAS BRECHAS POR GÉNERO ENTRE DISTINTAS GENERACIONES

Una segunda hipótesis a explorar es la relación entre los diferenciales de salarios horarios por género y las características de la oferta de trabajo de las mujeres, la que ha sufrido cambios considerables tanto en los niveles absolutos de tasa de participación femenina como en las características de aquellas con más probabilidades de participar (Cerrutti, 2000).

Estos efectos podrían ser captados analizando la fecha de ingreso al mercado laboral de las mujeres. En la Tabla 10 se muestran los resultados obtenidos después de segmentar la muestra de 2001 del total de aglomerados urbanos en dos grupos generacionales: los que se incorporaron después de 1974 (momento a partir del cual se aprecia un fuerte descenso de la disparidad de remuneraciones) y los que se incorporaron después de 1986.

Puede notarse ya en el modelo ingenuo que la brecha de ingresos premia aún más a las mujeres más jóvenes que a las asalariadas mayores. Las mujeres que ingresaron al mercado de trabajo después de 1974 muestran una brecha inversa de 7,6%, mientras que las más jóvenes dicha brecha llega al 12%.

Pero mientras que el control de las variables de capital humano, restricciones familiares e inserción ocupacional es significativo para explicar una brecha favorable a los varones del 5% para las mujeres mayores, las mujeres que ingresaron más tardíamente al mercado de trabajo no presentan brechas con significatividad estadística una vez que se adicionan las variables de control.

Sin embargo, cuando el modelo se amplía para incorporar los términos de interacción y controlar por regularidad, se obtiene evidencia de brechas entre géneros significativas (recuérdese que el parámetro no era significativo para el conjunto del universo), lo que implicaría una menor calidad de ajuste del modelo.

Las brechas calculadas para las distintas generaciones son menos extremas que cuando se agrupan la totalidad de los asalariados (la primera línea de la Tabla 10 reproduce los coeficientes de la Tabla 7), pero en la generación más joven pueden notarse una mayor disparidad entre extremos: los varones no regulares perciben remuneraciones horarias 8,5% menores a las mujeres no regulares, en tanto varones regulares reciben remuneraciones horarias un 18% que el grupo de control. En la generación mayor la dispersión es menor: los varones no regulares generan ingresos que no son tan bajos como los de la generación más joven (-3,5%), en tanto los varones regulares generan ingresos horarios no tan elevados como los de sus congéneres más jóvenes con equivalente inserción laboral (16%).

Los resultados de la Tabla 10 revelan brechas levemente menores a las registradas para el conjunto de la muestra entre varones regulares, y más elevadas entre las mujeres regulares mayores (12%).

A diferencia de los resultados para el total de los asalariados, las brechas son levemente menores entre los trabajadores regulares y no regulares con independencia del sexo (11, 9% y 12,6% respectivamente). Cuando se analizan las generaciones identificadas, puede notarse

también que las mujeres no regulares tienen ventajas significativas con relación a los varones no regulares, posiblemente captando el efecto del empleo doméstico.

Complementando entonces el análisis presentado en la sección 3, los resultados hallados parecerían ser también la combinación de situaciones diferenciales en el mercado de trabajo de acuerdo a las características de las distintas generaciones de varones y mujeres que participan en él.

7. CONCLUSIONES

El análisis de los diferenciales de salarios por género es un tema frecuentemente abordado en la literatura especializada: menores remuneraciones mensuales y horarias aparecen como un indicador sintético y fácilmente comparable internacionalmente sobre la inserción de la mujer en el mercado de trabajo. A la vez, estos diferenciales se relacionan con la segregación ocupacional, cuestionando el abordaje neoclásico sobre el funcionamiento del mercado de trabajo (Figart, 1999). Cierta anomalía registrada en el comportamiento de los diferenciales de salarios horarios por género entre asalariados y asalariadas en la Argentina sugeriría la exploración de las probables especificidades del caso argentino que estarían detrás del mencionado fenómeno.

Entre éstas, la existencia de ciertos rasgos de inserción ocupacional de los asalariados, asociados al deterioro de la calidad del empleo y de los salarios e ingresos de los hogares (Cortés, 2000; Beccaria, 2002) sugeriría el cruce entre género y regularidad de la ocupación, definida ampliamente para captar no sólo la condición de registración de los asalariados y asalariadas, sino también la estabilidad del puesto, la satisfacción con la tarea realizada y la existencia de restricciones para variar la cantidad de horas trabajadas (tiempo parcial involuntario).

En este trabajo se resumieron resultados anteriores, en los que la distinción entre empleo regular y no regular aparecía como central a la hora de explicar diferencias salariales observadas entre géneros, y en particular, las razones de la existencia de una *brecha inversa*.

En efecto, el control por regularidad hace desaparecer la significatividad de la brecha de género tanto a nivel nacional como en el GBA en períodos seleccionados, lo que supone que la interacción entre género y regularidad de la ocupación explica por completo los diferenciales observados, luego de igualar 'artificialmente' el capital humano, las restricciones familiares y las características de la inserción ocupacional entre varones y mujeres.

La indagación sobre la concentración ocupacional de las mujeres en un número reducido de ramas con características de inserción ocupacional particulares (registración y probable restricción en las horas trabajadas en la docencia, falta de registro e inestabilidad en el empleo doméstico, menores salarios y horas trabajadas que los varones en el sector salud, etc.) señalan la necesidad de profundizar los estudios sectoriales, y en particular, las modalidades de determinación salarial y de horas trabajadas.

Una hipótesis a explorar con relación a este último punto es la incidencia de los factores tanto de oferta como de demanda en la elevada presencia de mujeres en el empleo a tiempo parcial. Mientras que la visión desde el lado de la oferta sostiene que las menores horas trabajadas por las mujeres son el resultado de sus elecciones en términos de la distribución del tiempo entre el trabajo remunerado y no remunerado (de reproducción) -elecciones a las que se asocia con sacrificios en términos de ingresos corrientes y a lo largo del ciclo vital-, la existencia de un nivel elevado de empleo parcial involuntario apuntaría a ciertas características de la demanda de trabajo que estarían "forzando" las elecciones mencionadas (Tijdens, 2003).

En este sentido, la aparición en el caso argentino de remuneraciones horarias elevadas y relativamente menores horas trabajadas *involuntariamente* entre las mujeres podría estar indicando que el sobrepago implícito en la brecha inversa es consecuencia de ciertas estrategias de las mujeres en el sentido de obtener un ingreso salarial mínimo dada la restricción a aumentar las horas.

También apuntarían en este sentido las evidencias sobre la sobrerrepresentación de las mujeres en las ocupaciones no regulares: a diferencia del caso de los países centrales, donde el empleo a tiempo parcial de las mujeres implica un sacrificio de ingresos más que proporcional a la disminución de las horas (un “privilegio” que se paga con menores ingresos horarios que un varón en una ocupación equivalente), las evidencias de concentración ocupacional y la particularidad de los sectores en los que las mujeres asalariadas se emplean mayoritariamente hace pensar que existen diferencias sustantivas en la distribución de las remuneraciones entre mujeres y varones, por lo que razonamientos en términos del menor poder de negociación relativo de las mujeres en sus puestos dejan de ser centrales debido a que, básicamente, varones y mujeres no trabajan juntos (Figart, 1999).

Una segunda hipótesis que este trabajo exploró es la existencia de diferencias entre generaciones. Se ha encontrado que entre mujeres y varones jóvenes las brechas de remuneraciones horarias en función de la regularidad son aún más extremas que para el conjunto de los asalariados, aunque la calidad del ajuste es menor, lo que estaría implicando la complejización de los factores explicativos más allá de la inserción ocupacional. Las evidencias internacionales no es unívoca en relación al rol de las generaciones. Si bien, como en el caso argentino, las cohortes más jóvenes muestran una menor brecha de remuneraciones horarias (recuérdese que en el modelo 2a, sin términos de interacción, las mujeres mayores presentaban una brecha de ingresos de 5,3% mientras que en entre las jóvenes aparecía la *brecha inversa*), la evidencia sugiere los diferenciales salariales entre varones y mujeres se agrandan durante el ciclo vital debido a las diferencias en las posibilidades de ascenso y desarrollo profesional de varones y mujeres. En este sentido, la evidencia encontrada en el caso argentino podría no ser necesariamente sinónimo de “progreso”.

En este trabajo más que en otros, los resultados hallados permiten intuir la magnitud de la tarea a realizar. La insuficiencia de los indicadores tradicionales para medir brechas de salarios por género y la ausencia de estudios sectoriales con perspectiva de género, no permiten explorar más que de manera indirecta los factores que explicarían las causas de la concentración ocupacional y los diferenciales de salarios asociados a las mismas (Rodríguez Enríquez, 2000; Cortés, 2000).

En este sentido, interesa particularmente abordar los factores de demanda que estarían contribuyendo al mencionado comportamiento, sobre todo en momentos de crisis y caída de la tasa de crecimiento del PBI como los vivenciados en 2002. Un tema no menor, y que no ha sido abordado de manera agregada debido a la inexistencia de indicadores más sofisticados (particularmente, de uso del tiempo en los hogares similares a los recientemente elaborados para el caso español, INE, 2003) es la distribución de tareas de los hogares de mayores recursos, que generan la demanda de empleo doméstico.

Por último, los resultados obtenidos señalan una elevada desigualdad de remuneraciones horarias entre varones y mujeres y entre asalariados y asalariadas regulares y no regulares, lo que, en el marco de una baja extensión de la ocupación regular, contribuye a la deficiente distribución de las remuneraciones.

8. BIBLIOGRAFÍA

ALTONJI, R. Y BLANK, R. (1999), "Race and Gender in the Labor Market", en Ashenfelter, O. y D. Card, *Handbook of Labor Economics, Volume 3C*, Chapter 48.

ASHENFELTER, O. Y R. OAXACA (1987), "The Economics of Discrimination: Economists enter the Courtroom", *American Economic Review. Papers and Proceedings*, 77 (2): 321-325.

ARRIAGA, I. (1997), *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N° 21.

BECCARIA, L. Y MAURIZIO, R. (2002), *Movilidad ocupacional en Argentina*, presentado en la Jornada sobre mercado de trabajo y equidad en Argentina, Universidad Nacional de General Sarmiento, 28 de noviembre.

BECCARIA, L. (2002), *Reformas, ciclos y deterioro distributivo en la Argentina de los noventa*, presentado en la Jornada sobre mercado de trabajo y equidad en Argentina, Universidad Nacional de General Sarmiento, 28 de noviembre.

BECKER, G. (1971), *The economics of Discrimination*, Second Edition, Chicago and London, The University of Chicago Press, (Primera Edición: 1957).

BERGER, S. (2000), *La flexibilización en el Sector Público argentino en los '90*, presentado en el "3er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo", ALAST, Buenos Aires, 17-20 de mayo.

BERGER, S. Y SZRETTTER (2002), "Costos laborales de hombres y mujeres. El caso de Argentina", en ABRAMO, L. Y TODARO, R. (eds.) *Cuestionando un mito: Costos laborales de hombres y mujeres en América Latina*. OIT, Lima.

BLAU, F. Y L. KAHN (2000), *Gender Differences in Pay*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 7732.

BLAU, F. Y L. KAHN (2001), *Understanding international differences in the gender pay gap*, National Bureau of Economic Research, Working Paper 8200.

CERRUTTI, M. (2000), "Economic Reform, Structural Adjustment and Female Labor Force Participation in Buenos Aires, Argentina", *World Development*, vol.28, No. 5: 879-891.

CERRUTTI, M. (2003), "Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires", en Wainerman, C. (comp.) *Familia, Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*, Unicef/ Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

CORTÉS, R. (2000), "Argentina: la calidad del empleo femenino urbano en los Noventa", en VALENZUELA, M. Y REINECKE, G., "¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del MERCOSUR y Chile", OIT, Santiago.

ESQUIVEL, V. Y PAZ, J. (2002), *Diferencias de remuneraciones entre géneros en la Argentina actual*, presentado en la Jornada sobre mercado de trabajo y equidad en Argentina, Universidad Nacional de General Sarmiento, 28 de noviembre.

ESQUIVEL, V. Y PAZ, J. (2003), *Differences in wages between men and women in Argentina today: Is there an "inverse" gender wage gap?*, presentado en "The 2003 Conference on Feminist Economics", IAFFE, Barbados, 27-29 de junio.

FIGART, D. (1999), "Wage Gap", en Peterson, J. and Lewis, M. (eds.), *The Eldgar Companion to Feminist Economics*, E. Elgar, Reino Unido.

HECKMAN, J.(1979), "Sample Bias as a Specification Error", *Econometrica*, 47 (1): 153-161.

INDEC (2001), *Matriz Insumo Producto Argentina 1997*, Buenos Aires.

INE (2003), *Encuesta de empleo del tiempo 2002-2003, Resultados provisionarios*, Madrid.

LEIVA, S. (2000), *El trabajo a tiempo parcial en Chile ¿constituye empleo precario? Reflexiones desde la perspectiva de género*, Unidad Mujer y Desarrollo, CEPAL, Santiago de Chile,

NEUMARK, D. (1988): "Employers Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources*, 82: 76-108.

NG, Y. (1992): "Female Labor Participation and Gender Earning Differentials in Argentina." En PSACHAROPOULOS, G. y Z. TZANNATOS (Ed.): *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America*. The World Bank, Washington D. C.: 1-19.

OAXACA, R. (1973): "Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Market." *International Economic Review*, 14 (3): 693-709.

OAXACA, R. & M. RAMSOM (1994): "On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials." *Journal of Econometrics*, 61: 5-21.

OIT, (2002), *Panorama Laboral 2001*, Oficina Regional Lima.

PAUTASSI, L. (2001), *Equidad de género y calidad del empleo: Las trabajadoras y los trabajadores de salud en Argentina*, CEPAL, Serie Mujer y Desarrollo N° 30, Santiago.

PAZ, J. (2000a), "En cuánto y por qué difieren las remuneraciones entre sexos en Argentina", presentado a la XXXV Reunión Anual de la AAEP, www.aaep.org.ar.

PAZ, J. (2000b), "Brecha de ingresos entre géneros, ¿Capital humano, segregación o discriminación?", *Estudios del Trabajo*, Aset, 19: 35-65.

PAZ, J. (2000c): *Diferencias de remuneraciones entre sexos en Argentina*. Universidad de Alcalá/UNSa, manuscrito no publicado.

PSACHAROPOULOS, G. y Z. TZANNATOS (1992): *Case Studies on Women's Employment and Pay in Latin America: Overview and Methodology*. The World Bank, Washington D. C.

RIVAS, F. Y M. ROSSI (1999), *Discriminación salarial en Uruguay (1991-1997)*, Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de la República, Uruguay, mimeo.

RODRIGUEZ ENRIQUEZ, C. (2000), *Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico*, presentado en el 3er Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo, ALAST, Buenos Aires, 17-20 de mayo.

SIEMPRO, Sistema de Información, Monitoreo y Evaluación de Programas Sociales (2003), *Día Internacional de la Mujer, Situación de la mujer en la Argentina*, Buenos Aires.

TAM, T. (1996), "Reducing the Gender Gap in an Asian Economy: How Important is Women's Increasing Work Experience?" *World Development*, 24 (5): 831-844.

TIJDENS, K. (2003), "Gender Roles and Labor Use Strategies: Women's Part-Time Work in the European Union", *Feminist Economics*, 1 (8): 71-100.

9. TABLAS

Tabla 1: Indicadores económicos del mercado de trabajo en el Gran Buenos Aires

	Variaciones (%)		Tasa de desempleo abierto (%)	Ingreso medio de los asalariados 1/ 3/	Empleo Índice 1991 = 100	Proporción del empleo total (%)		
	PBI 1/ 2/	IPC 1/				Asalariados no registrados	Asalariados Registrados	Subempleo Involuntario
1985 promedio	-7,0	384,5	5,2	100	89,4			
1986 promedio	7,1	81,9	4,7	106,9	93,1	14,6	45,1	6,6
1987 mayo	2,6	174,8	5,4	97,2	95,7			
1987 octubre			5,2		94,3	16,4	44,4	8,2
1988 mayo	-1,9	387,7	6,3	79,9	94,8			
1988 octubre			5,7		96,1	19,7	45,8	7,8
1989 mayo			7,6		98,1			
1989 octubre	-6,9	4923,6	7,0	65,2	96,6	19,3	48,5	8,6
1990 mayo			8,6		95,8			
1990 octubre	-1,8	13439,9	6,0	72,6	97,5	20,0	48,0	8,6
1991 promedio	10,6	84	5,8	80,8	100,0	22,8	46,6	7,3
1992 promedio	9,6	17,3	6,7	87,5	101,9	22,0	47,1	7,8
1993 promedio	5,7	7,3	10,1	92,4	104,5	22,5	45,2	10,1
1994 promedio	5,8	3,9	12,1	93,5	102,2	20,5	48,7	11,6
1995 promedio	2,8	1,6	18,8	87,7	99,4	23,7	46,3	15,1
1996 mayo			18,0		97,9			
1996 octubre	5,5	0,1	18,8	85,7	100,5	26,4	45,4	17,1
1997 mayo			17,0		103,6			
1997 octubre	8,1	0,3	14,3	87,1	107,8	26,5	45,8	15,2
1998 mayo			14,0		110,1			
1998 octubre	3,9	0,9	13,3	91,3	111,0	27,4	45,3	16,2
1999 mayo			15,6		111,7			
1999 octubre	-3,4	-1,2	14,4	89,3	112,3	28,0	44,9	17,8
2000 mayo			16,0		109,3			
2000 octubre	-0,8	-0,9	14,7	90,6	111,0	27,9	44,9	17,4
2001 mayo			17,2		108,7			
2001 octubre	-4,4	-1,2	19,0	88,9	104,4	27,6	44,0	20,6

1/ En todos los casos, corresponde al promedio del año

2/ Se refiere al PBI del total del país. 3/ Índice base 1985+100

Fuente: Beccaria (2002)

Tabla 2: Tasas actividad, empleo y desocupación por sexo. Total del país. Octubre 2001

	Total	Varones	Mujeres
Tasa de empleo	34,2%	42,5%	26,7%
Tasa de actividad	42,0%	52,3%	32,6%
Tasa de desocupación	18,4%	18,7%	17,9%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Tabla 3: Condiciones de inserción en el mercado de trabajo de los asalariados

	Tiempo Completo	Tiempo parcial	Tiempo parcial involuntario	Totales
Registrados	73%	64%	39%	66%
Estables	68%	59%	35%	
Inestables	5%	5%	4%	
No registrados	27%	36%	61%	34%
Estables	17%	21%	31%	
Inestables	10%	15%	30%	
	100%	100%	100%	100%
Demandantes	22%	12%	68%	29%
Regulares	58%	56%	0%	47%
Total	68%	14%	18%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Octubre 2001.

Tabla 4: Condiciones de inserción en el mercado de trabajo de las asalariadas mujeres

	Tiempo Completo	Tiempo parcial	Tiempo parcial involuntario	Totales
Registradas	72%	64%	42%	62%
Estables	68%	59%	35%	
Inestables	5%	5%	4%	
No registradas	28%	36%	58%	38%
Estables	19%	23%	31%	
Inestables	9%	13%	30%	
Total mujeres	100%	100%	100%	100%
Demandantes	19%	11%	68%	30%
Regulares	59%	55%	0%	43%
Total mujeres	51%	23%	26%	100%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC. Octubre 2001.

Tabla 5: Salario horario (\$) según condiciones de inserción en el mercado de trabajo. Total del país. Septiembre 2001

	Salario por hora (\$)		
	Varones	Mujeres	M/V
Demandante	3.46	3.52	1.017
No demandante	4.23	4.48	4.44
No demandante/demandante	0.77	0.79	
No registrados	2.70	2.79	1.033
Registrados	4.90	5.03	1.027
Registrados/ no registrados	0.55	0.55	
Inestables	2.85	3.06	1.074
Estables	4.40	4.37	0.993
Inestables / estables	0.65	0.70	
No regular	3.26	3.38	1.037
Regular	5.08	5.19	1.022
No regular/ regular	0.64	0.65	
Tiempo parcial involuntario	4.52	4.10	0.907
Tiempo parcial voluntario	5.35	4.82	0.901
Tiempo completo	4.03	3.95	0.980
Total (salario medio \$)	4.17	4.16	0.998

Fuente: Cálculos propios en base a EPH-INDEC

Tabla 6: Salario horario (log) según condiciones de inserción en el mercado de trabajo. Total del país. Septiembre 2001

	Salario por hora (log)		
	Varones	Mujeres	M-V
Demandante	0.887	0.976	0.089
No demandante	1.205	1.226	0.021
No demandante/demandante	-0.318	-0.250	
No registrados	0.648	0.741	0.093
Registrados	1.338	1.411	0.073
Registrados/ no registrados	-0.690	-0.670	
Inestables	0.681	0.785	0.105
Estables	1.184	1.221	0.037
Inestables / estables	-0.504	-0.436	
No regular	0.844	0.934	0.090
Regular	1.374	1.437	0.063
No regular/ regular	-0.530	-0.503	
Tiempo parcial involuntario	1.165	1.180	0.015
Tiempo parcial voluntario	1.339	1.335	-0.004
Tiempo completo	1.084	1.070	-0.015
Total	1.108	1.150	0.041

Fuente: Cálculos propios en base a EPH-INDEC

Tabla 7: Ventaja masculina de remuneración horaria. Principales ciudades de la Argentina, setiembre de 2001. Modelo 2a y 2b, sin y con control de la regularidad de la ocupación

	Modelo Ingenuo	Brecha V/M s/c de la R	Brecha V/M c/c de la R	Brecha R/NR	Brecha VR	Brecha con relación a MNR
Parámetros	-0,041 ^a	0,043 ^a	-0,013 ^d	0,087 ^a	0,110 ^a	
[Mínimo]	[-0,065]	[0,021]	--	[0,056]	[0,070]	
[Máximo]	[-0,018]	[0,065]	--	[0,119]	[0,149]	
Brechas	-4%	4,4%				
Varones regulares						20,2%
Mujeres regulares						9%
Regulares/ No regulares						15%
Varones no regulares						1%

Cálculos propios con datos de la EPH.

Nota: El superíndice denota la significatividad estadística del coeficiente estimado: ^a 1%, ^b 5%, ^c 10% y ^d No significativo a los niveles anteriores

Tabla 8: Ventaja masculina de remuneración horaria. GBA, fechas seleccionadas

Modelo	1974	1986	1994	2001
<u>Panel I: Modelo 1</u>				
Coefficiente	0,332 ^a	0,103 ^a	-0,047 ^b	-0,070 ^b
Brecha	39,3%	10,8%	-4,5%	-11,3%
<u>Panel II: Modelo 2a</u>				
Coefficiente	0,204 ^a	0,108 ^a	0,039 ^c	0,048 ^b
Brecha	22,6%	11,4%	3,9%	4,9%
<u>Panel III: Modelo 2b con términos de interacción (cti)</u>				
Todos-cti	0,116 ^d	-0,029 ^d	-0,107 ^a	-0,043 ^d
Regulares	0,198 ^a	-0,134 ^b	-0,011 ^d	0,064 ^c
V Regulares	0,047 ^d	0,140 ^d	0,214 ^a	0,163 ^b
Brechas				
Varones regulares	43,5%	-2,2%	10%	20,2%
Mujeres regulares	21,9%	-12,5%	1%	6,6%
Regulares/ No regulares	40,1%	-9,1%	-10,4%	10,8%
Varones no regulares	12,3%	-2,8%	-10%	-4,2%

Fuente: Cálculos propios con datos de la EPH.

Notas:

(i) El superíndice denota la significatividad estadística del coeficiente estimado: ^a 1%, ^b 5%, ^c 10% y ^d No significativo a los niveles anteriores.

(ii) Los cálculos para el modelo 2b del año 1994, no incluyen rama ni calificación de la ocupación, por no disponer de los datos para incluir estas variables.

Tabla 9: Estructura por rama (en %) del empleo asalariado por sexo. Octubre 2001

	Total	Varones	Mujeres
Actividades Primarias	0,96	1,53	0,20
Industria manufacturera	14,48	19,01	8,56
Suministro de electricidad, gas y agua	0,82	1,16	0,38
Construcción	4,36	7,48	0,27
Comercio al por Mayor	4,77	6,02	3,14
Comercio al por Menor	8,90	8,67	9,21
Restaurantes y Hoteles	3,41	3,69	3,05
Transporte y comunicaciones	8,54	13,31	2,30
Intermediación Financiera	3,20	3,21	3,18
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	5,57	5,81	5,26
Administración Pública y Defensa	11,78	12,76	10,49
Enseñanza	10,84	4,06	19,68
Servicios Sociales y de Salud	6,10	3,41	9,61
Otras Actividades de Servicios comunitarios y sociales	5,15	5,81	4,28
Hogares privados con servicio doméstico	8,42	0,54	18,72
Servicios de Reparación y Otros servicios personales	2,46	3,35	1,29
Total	100	100	100

Fuente: Cálculos propios en base a EPH-INDEC.

Tabla 10: Ventaja masculina de remuneración horaria. Principales ciudades de la Argentina, setiembre de 2001. Modelos 1, 2a y 2b

	Modelo Ingenuo	Brecha V/M s/c de la R	Brecha V/M c/c de la R	Brecha R/NR	Brecha VR
Todos	-0,041 ^a	0,043 ^a	-0,013 ^d	0,087 ^a	0,110 ^a
Después de 1974	-0,079 ^a	0,052 ^a	-0,036 ^b	0,113 ^a	0,114 ^a
Brechas	-7,6%	5,3%			
Después de 1986	-0,126 ^a	-0,018 ^d	-0,089 ^a	0,071 ^a	0,184 ^a
Brechas	-11,8%	-1,8%			
				Después de 1974	Después de 1986
Varones regulares				16%	18%
Mujeres regulares				12%	7,3%
Regulares/ No regulares				11,9%	12,6%
Varones no regulares				-3,5%	-8,5%

Fuente: Cálculos propios con datos de la EPH.

Nota: El superíndice denota la significatividad estadística del coeficiente estimado: ^a 1%, ^b 5%, ^c 10% y ^d No significativo a los niveles anteriores.

10. ANEXO METODOLÓGICO

Los resultados examinados en el presente artículo son procesamientos de la EPH a nivel nacional en octubre de 2001, referidos a los asalariados y asalariadas, con independencia del grado de formalidad y estabilidad de sus ocupaciones. Se han eliminado de la base los asalariados con más de una ocupación, que representan el 6% de la muestra.

Se consideró entre los asalariados al empleo doméstico, acorde con la clasificación que se le ha dado a este sector de actividad en la Matriz de Insumo Producto 1997 (INDEC, 2001).

Las dimensiones tomadas en cuenta para definir la informalidad fueron las siguientes:

Registro de la ocupación: Se tomó la P23 y se consideró informal a los que respondieron que no gozan de ningún beneficio.

Estabilidad relativa o precariedad: Se tomó la P24 y se consideró informal a los que respondieron que no son permanentes.

Intensidad de la participación: Se construyó con dos variables: a) número de horas semanales trabajadas (p15t); b) deseo de trabajar más horas (p16). Se pudieron definir los grupos siguientes: tc (trabajan 35 horas y más); tpv (trabajan menos de 35 horas y no desean trabajar más); tpi (trabajan menos de 35 horas y desean trabajar más).

Insatisfacción con la ocupación: Se trabajó con la p29 (deman) y se definieron los grupos siguientes: a) No satisfecho – deman = 1 (busca otra ocupación); b) Satisfecho - deman = 0 (no busca otra ocupación).

Esto permitió construir otra variable: *Asalariado regular*, definido como aquél que cuenta con una ocupación registrada, de carácter permanente, que trabaja 35 horas o más más por semana o que trabaja menos de 35 horas y que no desea trabajar más, y que están satisfechos con esa ocupación.

Cada una de estas dimensiones, a su vez, fue analizada para varones y mujeres. Ha sido posible, también, calcular la brecha de salarios para cada uno de los grupos definidos por la intensidad de su participación en el mercado de trabajo.

La Tabla A.1 muestra las variables usadas en las regresiones y su definición.

Con relación a la interpretación de los coeficientes que acompañan los términos de interacción en las Tablas 7, 8 y 10, cabe señalar que se identificaron cuatro grupos: Varones regulares (VR) – Mujeres regulares (MR) – Varones no regulares (VNR) – Mujeres no regulares (MNR). Si la intención es ver diferenciales de salarios entre sexos para trabajadores de un único sector (regulares o no regulares), deben definirse tres variables *dummies* previa elección del grupo de control. Suponiendo que el grupo de control son las MNR, las *dummies* son las siguientes:

Dummy 1: VR = 1, y 0 en los demás casos.

Dummy 2: MR = 1, y 0 en los demás casos.

Dummy 3: VNR = 1, y 0 en los demás casos.

Entonces, la ecuación de salarios más básica podría ser escrita como:

$$\ln w = \beta_0 + \delta_0 VR + \delta_1 MR + \delta_2 VNR + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2. \quad [A1]$$

donde S: años de escolaridad, X: años de experiencia y X2: cuadrado de la experiencia.

En este caso β_2 , por ejemplo, representa $\frac{\partial \ln w}{\partial S}$, o el cambio porcentual en el salario como consecuencia de un año más de educación.

Los parámetros de las tres *dummies* (δ_0 , δ_1 y δ_2) miden la diferencia proporcional en los salarios relativos a las MNR (grupo que excluimos). También se ha utilizado otra metodología, equivalente a la anterior, donde se consideraron las siguientes *dummies*:

Género (G): = 1, varón (=0, mujer).

Regular (R): = 1, si el trabajador es regular (=0 si es no regular).

El modelo se redefine entonces como:

$$\ln w = \beta_0 + \delta_0 G + \delta_1 R + \delta_2 VR + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2. \quad [A2]$$

Como ejemplo de la interpretación de los coeficientes, tomemos uno de los casos presentados en la Tabla 7:

$$\ln w = 0,167 - 0,013 G + 0,087 R + 0,110 VR + 0,051 S + 0,018 X - 0,0002 X^2 + \dots$$

Si lo que quiere calcularse es cuánto gana un trabajador (varón) regular, las *dummies* quedan definidas como G=1 (varón), R=1 (regular) y VR=1 (varón – regular), por lo que los coeficientes tomados son: $-0,013+0,087+0,11 = 0,184$.

Esto quiere decir que a igualdad de educación (S) experiencia (X) y de todas las demás variables incluidas, un varón, asalariado regular, percibe un salario un 20% más alto ($e^{0,184} - 1 = 0,202$), que una mujer asalariada no regular.

El mismo ejercicio puede aplicarse a conocer cuanto más gana una MR (en relación con una MNR. En este caso, G=0 (mujer), R=1 (regular), VR=0 (mujer – regular): 0,087 es el coeficiente, lo que resulta en un 9,1% ($e^{0,087} - 1 = 0,0909$) que una MNR con igual educación, experiencia, etc.

Tabla A.1: Variables usadas en las regresiones y su definición

Variable	Definición
Salario horario	Logaritmo natural del salario horario corregido.
<u>Jerarquía de la ocupación</u>	
Profesional	=1
Calificada	=1
Semicalificada	=1
[No calificado]	[Grupo de control]
Edad	Años cumplidos.
Educación	Años de escolaridad formal.
Experiencia general	Edad – educación – 6.
Experiencia específica	Antigüedad en el empleo actual (años y meses).
<u>Menores de edad en el hogar</u>	
de 0 a 4 años	Número de niños.
de 5 a 14 años	Número de niños.
<u>Estado Civil</u>	
Acompañado	=1
[Solo]	[Grupo de control]
<u>Industria</u>	
Industria manufacturera	=1
Construcción	=1
Comercio	=1
Transporte	=1
Finanzas y bancos	=1
Educación y salud	=1
Servicios domésticos	=1
[Reparaciones]	[Grupo de control]
<u>Tamaño del establecimiento</u>	
Pequeño	Entre 6 y 50=1.
Chico	Entre 51 y 100=1.
Mediano	Entre 101 y 500=1.
Grande	Más de 500=1.
Muy pequeña	Entre 1 y 5 ocupados [Grupo de control].
<u>Variables regionales</u>	
Noroeste	= 1
Nordeste	= 1
Cuyo	= 1
Región Pampeana	= 1
Patagonia	= 1
[Capital Federal y Gran Buenos Aires]	[Grupo de control]
Desempleo del aglomerado	Tasa por cien.