

30 de mayo de 2004 – Número 26

LAS MUJERES COBRAN UN 30% MENOS QUE LOS VARONES

La devaluación produjo un profundo cambio de precios relativos. Dentro de ellos, uno de los más importantes fue la fuerte caída del poder adquisitivo de los salarios. Los ajustes en el salario mínimo e incremento de suma fija decretados por el gobierno no llegaron a compensar el incremento en los precios. Un dato notable es que a pesar de los profundos cambios ocurridos en los últimos años, la brecha de salarios por género se ha mantenido constante en el orden del 30% en contra de las mujeres.

La recesión iniciada en 1999 y la devaluación del 2002 tuvieron impactos profundos sobre el mercado de trabajo. Los aumentos en los salarios nominales fueron muy inferiores al incremento experimentado por la inflación que, acumuló un aumento del orden del 40% si se mide por precios al consumidor. Las medidas adoptadas por el gobierno (decretar aumentos de suma fija, ajustes sobre el salario mínimo y promover aumentos salariales sobre los convenios colectivos) al estar centradas en el relativamente pequeño segmento de trabajadores registrados no tuvieron la potencia suficiente como para compensar el aumento de los precios.

En este marco, de grandes variaciones en el nivel de actividad de distintos sectores, en los precios y en los salarios, **resulta notable que las diferencias de remuneración entre varones y mujeres no haya tenido cambios significativos.** Según datos del INDEC:

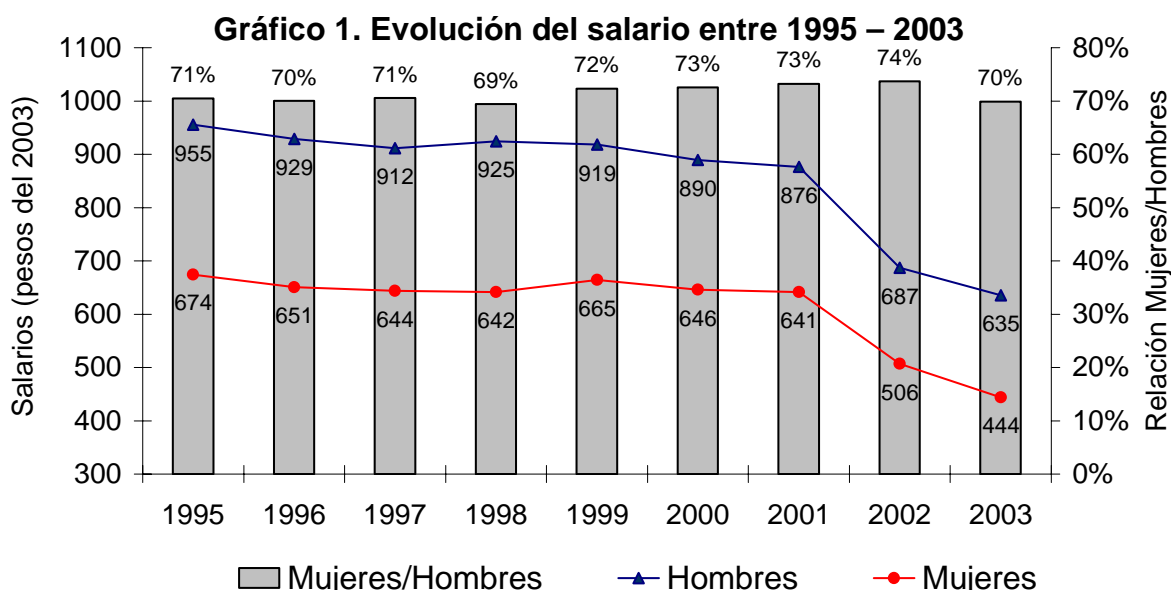
- En el año 2003 el salario promedio de las mujeres fue de \$ 444 mientras que el de los varones era de \$635. Es decir que **las mujeres percibieron un salario un 30% inferior.** A pesar de los profundos cambios económicos ocurridos en los últimos años esta brecha se ha mantenido prácticamente en el mismo nivel.
- **La brecha es mas baja entre los trabajadores registrados.** En este segmento del mercado de trabajo ambos sexos cobran mas (\$799 los varones y 634 las mujeres) y la brecha fue en al años 2003 del 21%.
- Entre el año 1998 y el 2003 el salario promedio cayó un 31% tanto para mujeres como para varones. **Las asalariadas no registradas fue el grupo que sufrió la caída más grande, ya que en términos reales perdieron el 34% de su salario.** Por el contrario, las mujeres registradas experimentaron la reducción mas baja que llegó al 26%. Los varones sufrieron pérdidas de ingresos mas próximas a la promedio (28% y 33% los registrados y no registrados, respectivamente).

- **Las diferencias de salario entre sexo no se explican por diferencias en los niveles de educación.** A igual nivel de educación siempre los varones reciben salarios superiores a las mujeres. Más aun, la brecha más grande se da entre los asalariados registrados que tienen entre 25 y 54 años y que poseen educación alta, en este segmento los salarios de los hombres duplican a los de las mujeres (\$1740 y \$860 respectivamente).

En los países desarrollados también se observan diferencias salariales asociadas al género. Por ejemplo, los datos de la Statistical Office of European Communities (Eurostat) señalan que el promedio de los países de la Unión Europea habría una brecha del orden del 25%. Esto implicaría una diferencia menor a la observada en la Argentina. Sin embargo, cabe destacar que la brecha por género mas importante se da en el segmento de los trabajadores no registrados. Por el contrario, **entre los asalariados registrados argentinos las diferencias de remuneraciones entre género serían bastante parecidas, e incluso menores, a las relevadas en los países de mayor desarrollo.**

La tendencia a la igualación en las tasas de participación entre géneros es un fenómeno casi universal. Ante un panorama donde mujeres y varones tienden a trabajar con similar intensidad, se presenta como muy irritante el mantenimiento de diferencias muy grandes contra las mujeres en materia de remuneraciones. El mercado laboral argentino no escapa a este cuadro de situación. **Desde comienzo de los '90 se dio un masivo ingreso de mujeres al mercado de trabajo, comenzando a nivelar las tasas de participación. A pesar de este cambio muy importante, se mantienen brechas de ingresos muy elevadas.**

El fenómeno de la discriminación salarial contra las mujeres resulta altamente complejo porque operan una multiplicidad de factores, muchos de ellos muy difíciles de cambiar a través de las políticas públicas. Sin embargo, esto no justifica la resignación frente a este tipo de inequidades. Muy por el contrario, la experiencia argentina muestra campos donde de manera efectiva se puede trabajar a favor de una igualación entre sexos. Por ejemplo, el hecho de que las mayores diferencias se den en el segmento de los trabajadores no registrados da una razón adicional sobre la importancia social de luchar contra el empleo en negro. En el diseño e instrumentación de las políticas laborales debiera tenerse en cuenta que **una política eficaz de reducción de la incidencia del empleo en negro es una de las herramientas más poderosa que dispone el gobierno para avanzar en un trato más igualitario entre mujeres y varones.**



Fuente: IDESA en base a la EPH del INDEC