
La discriminación en el mercado de trabajo

— Causas, consecuencias y posibles
medidas para erradicarla —

-
-
- *Chaves Barea, Alvaro.*
 - *Pérez Naves, Joaquín.*

Contenidos de la presentación

1. ¿Qué entendemos por discriminación en el mercado laboral?
2. Diferencias por sexo.
3. Teorías de la discriminación en el mercado de trabajo.
 - a. Modelo del gusto por la discriminación.
 - b. Teoría de la discriminación estadística.
 - c. El modelo de la concentración: La segregación ocupacional.
4. Factores no discriminatorios.
5. Medidas para luchar contra la discriminación.

¿Qué entendemos por discriminación en el mercado laboral? (I)

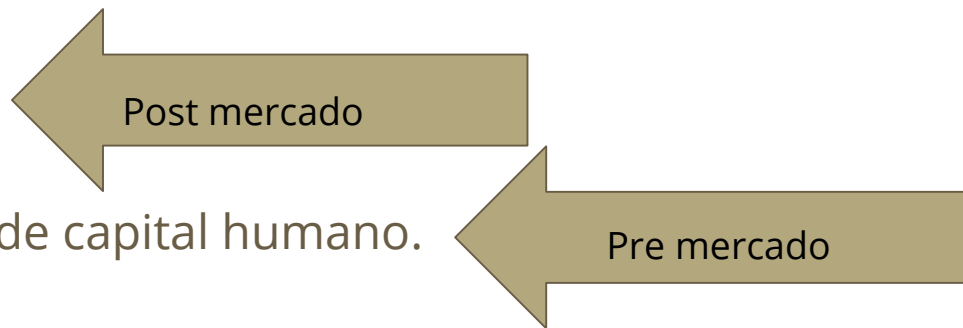
Un concepto:

Existe discriminación económica cuando un grupo con la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia recibe un trato inferior en contratación, acceso a una ocupación, ascensos, salarios o condiciones de trabajo.

- Es un fenómeno complejo, de múltiples facetas.
- Fuerte arraigo en la conducta.
- Requiere explicación interdisciplinaria.
- Área de estudio llena de controversia y falta de consenso.
- Algunos tipos de discriminación: por razones de raza, sexo, religión, origen étnico, etc.

¿Qué entendemos por discriminación en el mercado laboral? (II)

- Discriminación salarial.
- Discriminación en el empleo.
- Discriminación ocupacional.
- Discriminación en la adquisición de capital humano.

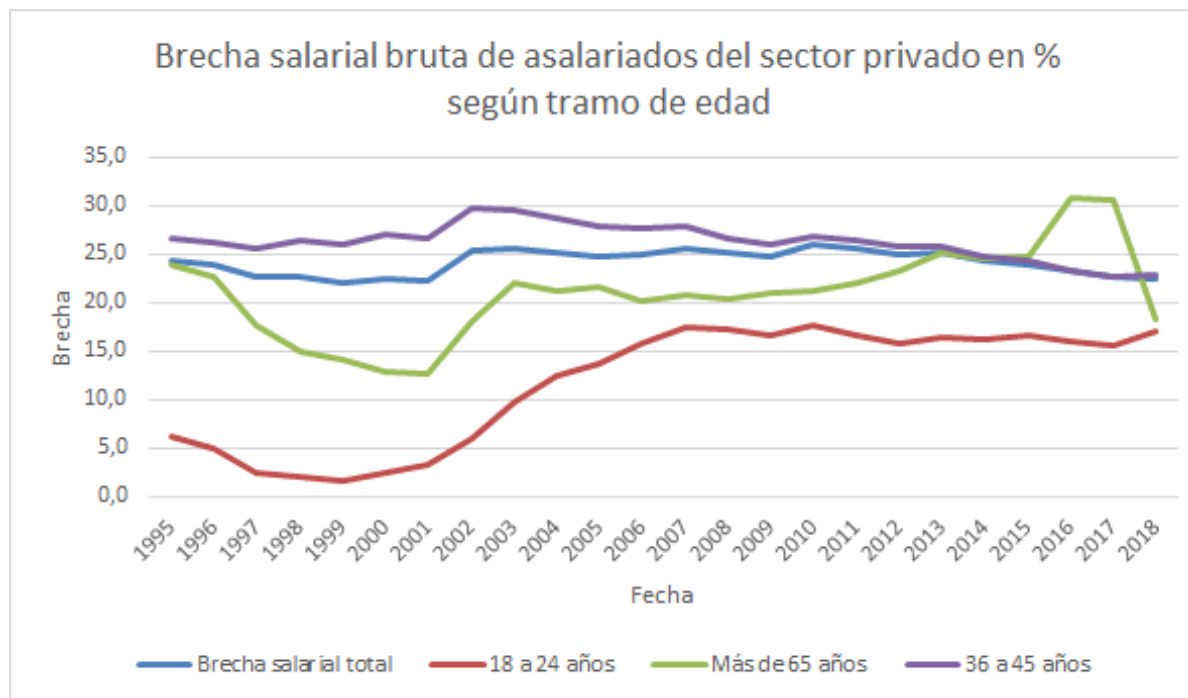


Diferencias por sexo (I)

→ Las ganancias

- Evaluación del cociente de salarios Wm/Wh.
- Tendencia creciente a lo largo del tiempo (disminución de la brecha).
 - Nivel de cualificación.
 - Menor discriminación.
 - Desarrollo mercado de servicios vs industria.
- Evidencia empírica en Arg: Resultados ambiguos.
- Un indicador más preciso: Ratio salario-horario.

Diferencias por sexo (I) - Evidencia en Argentina

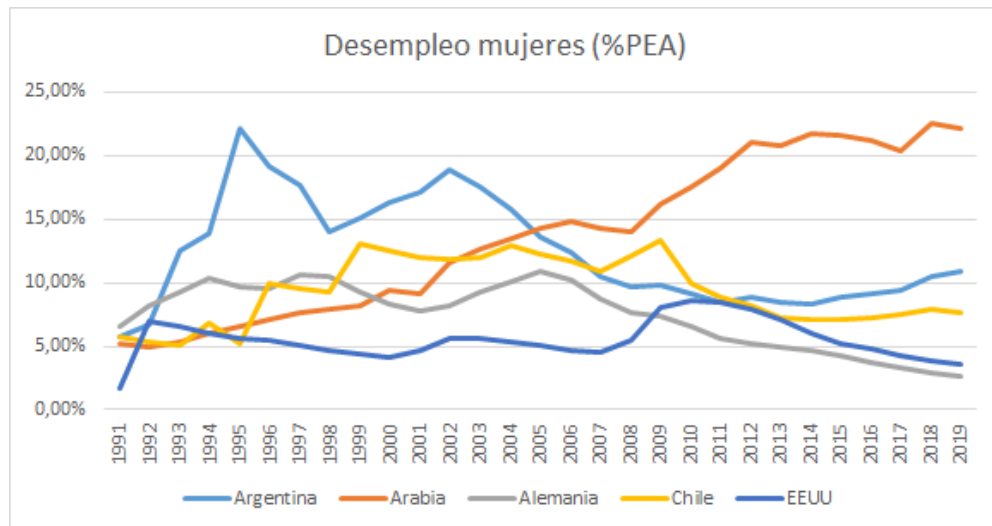
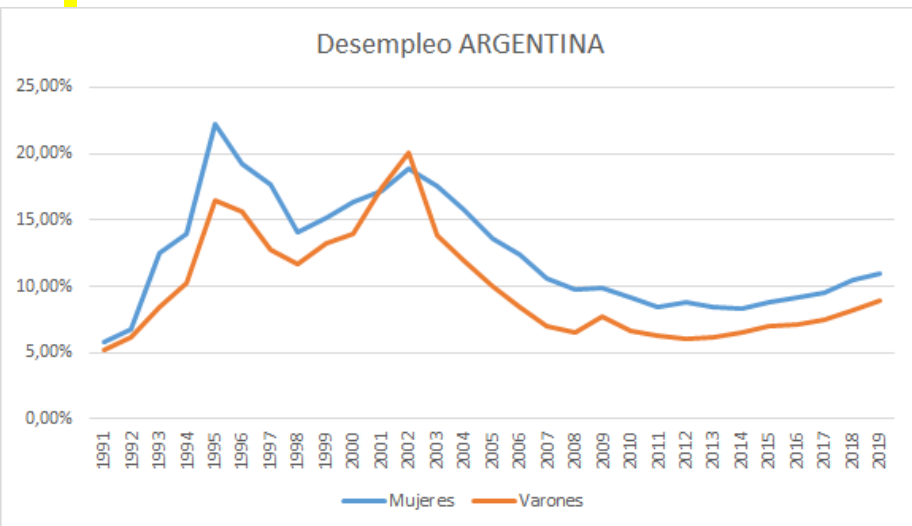


Fuente: Elaboración propia en base a SIPA

Diferencias por sexo (II)

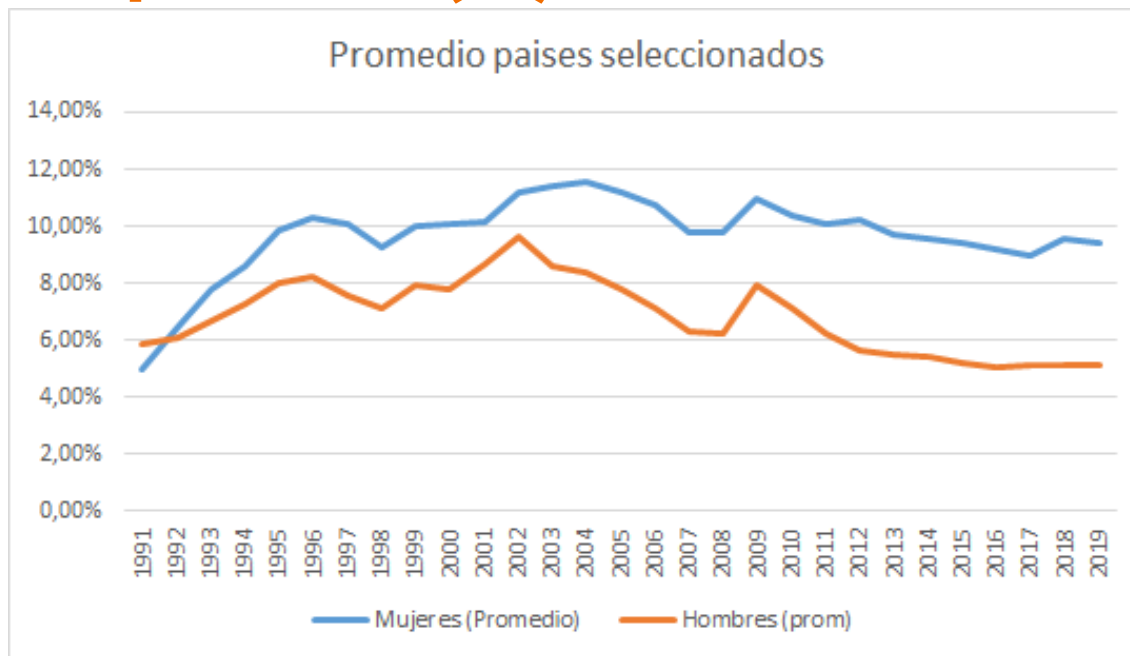
→ El desempleo

- Una generalidad: Desempleo femenino > masculino. Evidencia empírica (1991-2019)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del World Bank

Diferencias por sexo (III)



Fuente: Elaboración propia en base a datos del World Bank

- La evidencia empírica muestra que el desempleo femenino, entre los países seleccionados, es aproximadamente 4 pp. mayor al masculino

Diferencias por sexo (V)

→ Nivel de estudios: Evidencia empírica Argentina 2010.

	Mujeres	Hombres	Mayor educación
Primario	1,569	1,451	M
Secundario	2,306	1,570	M
Universitario	2,191	2,159	M
Post Universit:	12,715	22,940	H
Total	979.345	709.613	



Ratio:

Completo/Incompleto

Muestra:

Personas de más de 5 años que asistieron a un establecimiento educativo

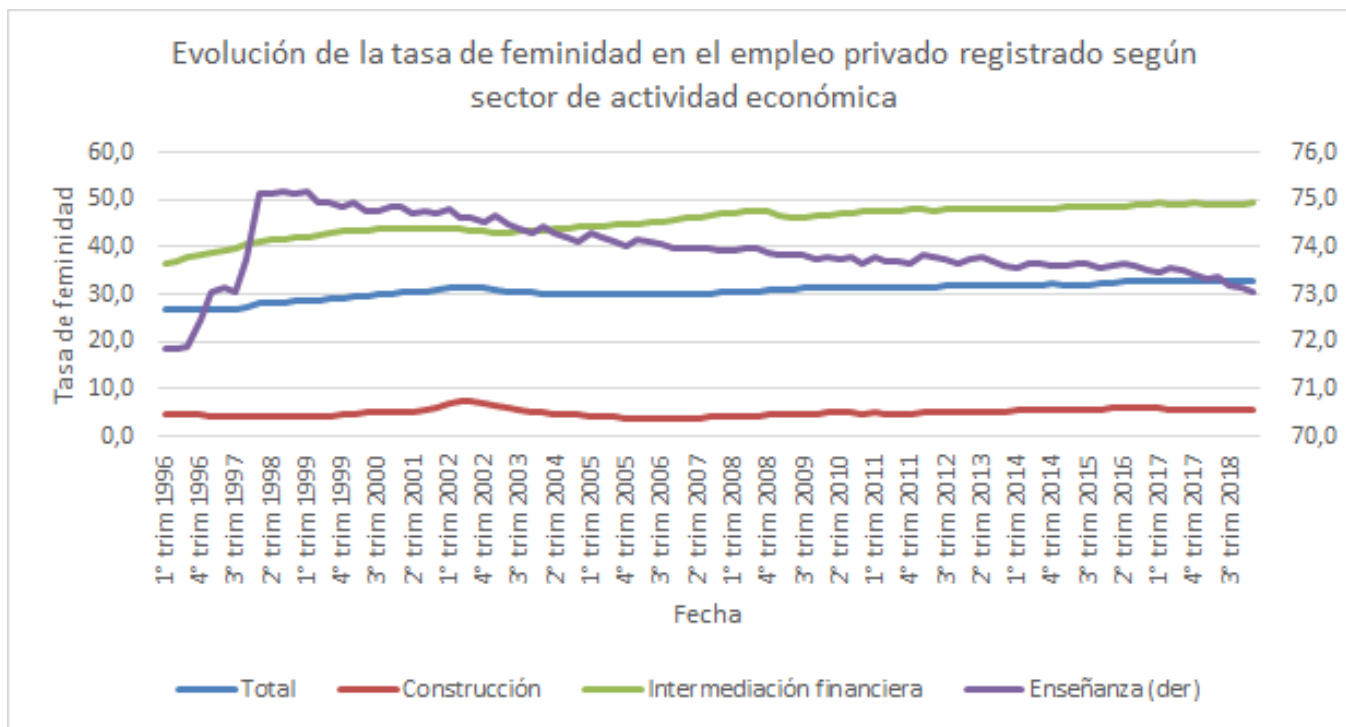
Fuente: Elaboración propia en base a INDEC. Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010.

→ Otros elementos: Factores no discriminatorios y datos interrelacionados

→ Distribución ocupacional

- Evidencia en Argentina → Evolución de la tasa de feminidad en el **sector privado**.
 - Tasa de feminidad → Relación entre trabajadoras y total de trabajadores (hombres y mujeres).

Diferencias por sexo (IV) - Ocupación en Argentina



Fuente: Elaboración propia en base a SIPA

Teorías de la discriminación en el mercado de trabajo

- Abordaje económico reciente → Becker 1957.
- Explicaciones por cuestiones culturales → Tendencia a desaparecer.
- El factor “aspecto”.
- La economía y el abordaje racional → Desventaja.

Modelo del gusto por la discriminación - G. Becker (I)

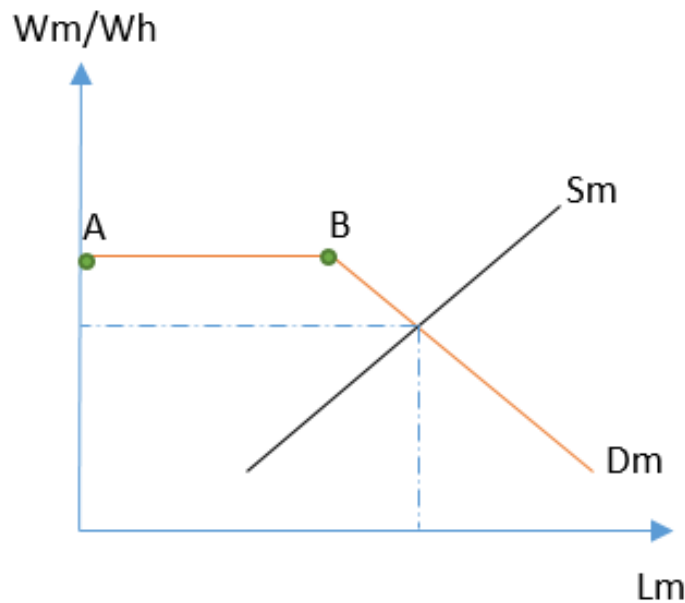
- Concepto clave: la disposición a pagar.
- La analogía con el comercio internacional:
 - Eficiencia productiva vs preferencia por bienes nacionales.
 - Maximizar beneficios vs gusto por discriminar.
- El empresario considera la siguiente relación:
 - $W_{tm} = W_m + d$; donde d es el coeficiente de discriminación medido en unidades monetarias.
 - W_{tm} se compara con W_h y así se realiza la decisión de contratación.
- Algunos casos:
 - Si $d=0$, $W_h = W_m \rightarrow$ Sustitutos perfectos.
 - si $d \rightarrow \infty$; $L_m = 0$.
 - Si $0 < d < \infty$; $W_m = W_h - d \therefore W_m < W_h$.

Modelo del gusto por la discriminación - G. Becker (II)

El empresario contratará mujeres siempre que pague un salario acorde a su gusto por discriminar.

¿Qué modifica las curvas?

- Una mayor intolerancia a la discriminación que alargue el segmento AB.
- Mayor oferta de trabajo femenina, lo cual favorece la discriminación.



Modelo del gusto por la discriminación - G. Becker (III)

Ganadores y perdedores en el modelo de Becker

- En principio, los hombres ganan, pues $W_h > W_m$ (dado $d \neq 0$).
- Las mujeres pierden, pues se limita la competencia y reciben menor W .
- El empresario puede perder, pues su “capricho” puede implicar pagar más de lo necesario.

El modelo y el laissez-faire

- La discriminación se combate con competencia, dado que las empresas no discriminadoras de bajos costos irán ganando market share.
- Recomendación de política económica → Garantizar competencia.

Crítica: ¿El libre mercado lleva realmente a una menor discriminación a LP?

Teoría de la discriminación estadística (I)

- Concepto clave: Prejuicio por parte del empleador
- La discriminación se realiza debido a que dentro de un grupo se supone que son todos iguales a la media
 - **Empleador tiene un puesto de trabajo → Se quiere “asegurar” resultados satisfactorios (costos de investigar a c/solicitante + info. imperfecta)**
- Luego utilizan datos “subjetivos” como raza, sexo o edad para seleccionar al contratado.
- Ej: Suponen que las mujeres tienen más probabilidades que los varones de abandonar el trabajo por que pueden quedarse embarazadas o su pareja se puede desplazar a otro lugar → Contrata al hombre suponiendo que la mujer “media” actuará siempre de la misma manera

Teoría de la discriminación estadística (II)

Comentarios adicionales:

- 1) El empresario se ve “beneficiado” con la discriminación(\neq Modelo anterior)
- 2) Las decisiones del empresario no necesariamente son “maliciosas” en términos económicos pero sí discriminan a los individuos que se alejen de la media.
- 3) No existen motivos por los cuales la discriminación estadística disminuya en el tiempo, persiste porque quienes la practican son los beneficiarios

Con respecto a 1 y 3, puede ocurrir que la discriminación estadística sea más costosa debido a que las medias de ambos grupos converjan en el tiempo.

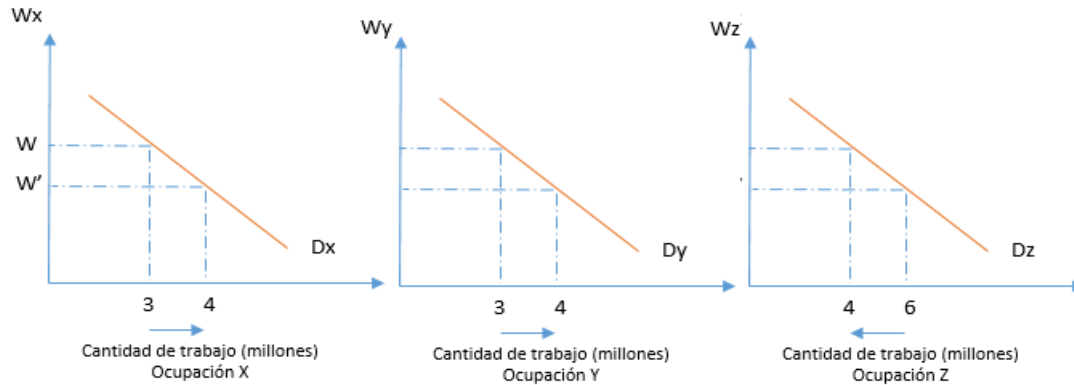
Modelo de la concentración (I)

- Concepto clave: Segregación ocupacional para aumentar productividad y beneficio empresario

Supuestos:

- 1) Población igualmente dividida entre trabajadores y trabajadoras
- 2) Existen 3 trabajos: X, Y y Z cuyas curvas de demanda son idénticas
- 3) Productividad idéntica para c/trabajo independientemente del género
- 4) Mercados laborales competitivos $\rightarrow D=IPM=VPM$
- 5) Se supone que X e Y son “trabajos de hombres” y Z es “trabajo de mujer”.
Mujeres confinadas en Z y excluidas sistemáticamente de X e Y.

Modelo de la concentración (II)



Resultado de la segregación ocupacional: Exceso de oferta laboral en el mercado Z hace que el salario de las mujeres, aunque es igual a su valor producto marginal, es menor que el de los hombres.

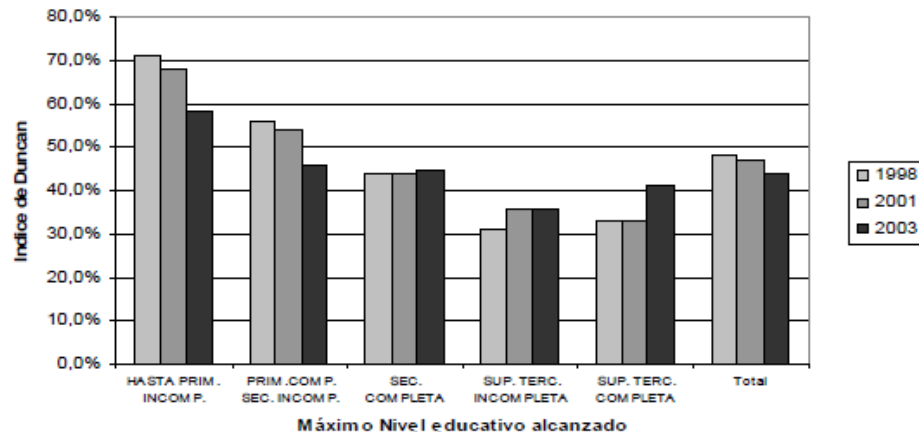
¿Existe beneficio económico neto si se elimina la segregación ocupacional? Sí, es una situación de mayor equidad y eficiencia.

ÍNDICE DE SEGREGACIÓN → Si tiende a 0, la distribución de las ocupaciones entre hombres y mujeres es igual, por lo tanto disminuye la discriminación laboral por sexo.

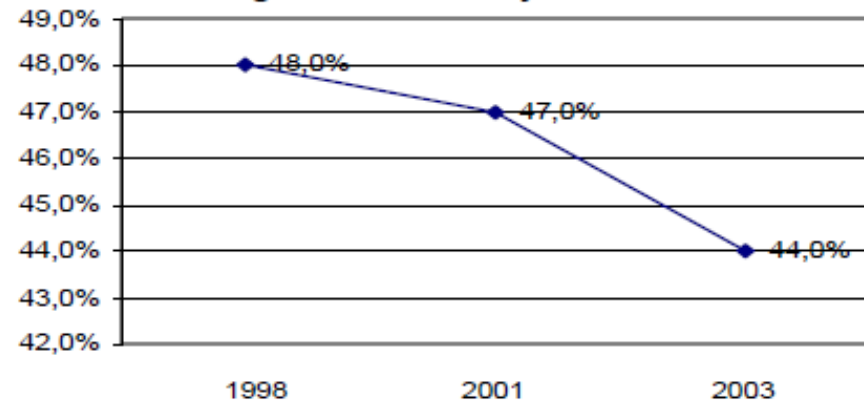
Evidencia empírica: Índice de segregación en Argentina

El período relevado es 1998-2003

Evolución del Índice de Segregación según nivel educativo.
1998- 2001



Evolution del Índice de Segregacion por grupos ocupacionales - Poblacion de 15 años y más- Total de Aglomerados- Mayo 1998- 2003



Fuente: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/clacso/becas/20110206073138/lopez.pdf>

- Para el 2003 el 44% de la población femenina debería cambiar de ocupación para alcanzar una distribución del empleo según sexo similar.
- A mayor nivel educativo alcanzado, menor segregación ocupacional.

Factores no discriminatorios (I)

La elección racional frente a la discriminación como causa

→ Son menos productivas debido a que invierten menos tiempo en aumentar su capital humano por actividades extralaborales que son un limitante.

→ Eligen trabajos menos demandantes, más seguros y más cercanos a sus hogares.

→ Acoso sexual y discriminación en el trabajo.

Luego “racionalmente” truncan su vida profesional disminuyendo sus oportunidades laborales y su costo de oportunidad de estar inactivas.

Por lo tanto... ¿que parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres se explica por factores no discriminatorios y cuál por discriminación per se?

Factores no discriminatorios (II)

Distintas opiniones respecto al componente discriminación:

a) Sobreestimado:

- No tienen en cuenta otros aspectos que influyen positivamente en la productividad de los hombres (motivación, habilidad matemática, nivel de estudios).

a) Subestimado:

- Variables omitidas que influyen negativamente en la productividad de los varones (mayor probabilidad de tabaquismo, alcoholismo e historial delictivo).
- Variables de control son decididas con un criterio discriminatorio.

¿Conclusión? : Difícil desagregar, pero la discriminación es importante.

Medidas para luchar contra la discriminación

- Aumentar la demanda agregada a través de políticas monetarias y fiscales para tensionar la demanda laboral.
- Mejorar las oportunidades de educación y formación de personas discriminadas.
- Intervención directa del Estado (prohibir contrataciones, ascensos y aumentos de salarios).

Fin último: Igualdad salarial, eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación mediante acciones positivas (metas numéricas y plazos).



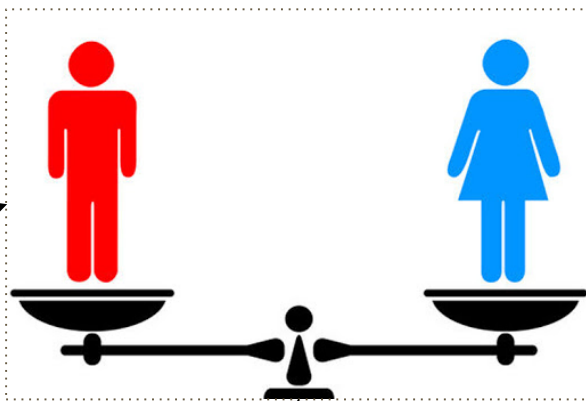
Algunas medidas adoptadas en Argentina

Lo impulsan la ONU y la Unión Europea
Igualdad de género en el trabajo: más empresas argentinas buscan terminar con la brecha salarial

Según un informe, las mujeres ganan en el país entre 25 y 27% menos que los hombres, mientras que en Europa la diferencia es del 16%. Buscan instalar que la paridad de género también puede ser un buen negocio.

Economía del cuidado: Argentina integra un programa mundial para promover el trabajo decente de las mujeres

La iniciativa, impulsada por las dos agencias de las Naciones Unidas, promueve políticas de crecimiento inclusivas e inversiones en la economía del cuidado, como parte de un programa internacional de recuperación ante la pandemia del COVID-19.



La paridad de género es ley en Mendoza

A partir de 2019, en las listas electorales deberán postular un candidato de cada género por cada tramo de dos candidaturas.

¡Muchas gracias!

Bibliografía:

- McConnell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2007). Economía laboral. Madrid. McGraw-Hill/Interamericana de España.

Bases de datos consultadas:

- Boletín de empleo y remuneraciones por sexo 2019. OEDE.
- Indicadores proporcionados por el World Bank
- Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. INDEC