

Nota informativa

Informe Mundial sobre Salarios 2018/19

Qué hay detrás de la brecha salarial de género

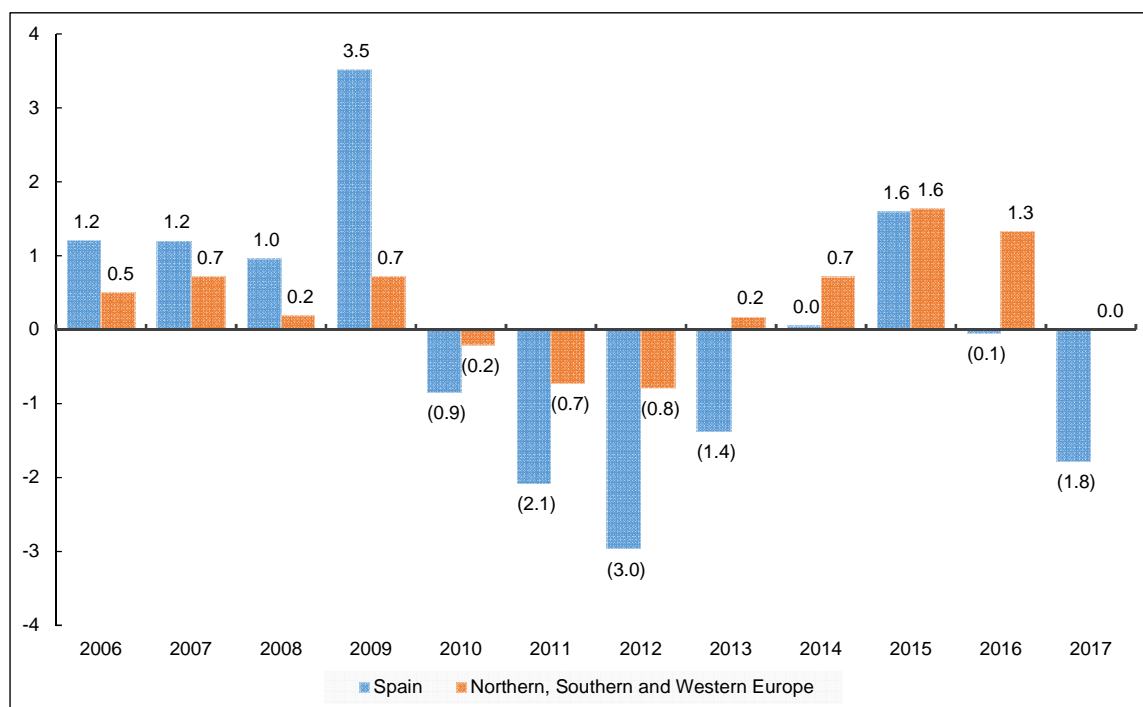
El último Informe Mundial sobre Salarios de la OIT 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género, el sexto de esta serie, contiene dos partes, en la primera analiza la evolución de los salarios, en la segunda analiza las brechas salariales entre hombres y mujeres y sus causas.

Los salarios a escala mundial registraron en 2017 su crecimiento más bajo desde 2008

El informe constata que el crecimiento mundial de salarios se ha estancado. El crecimiento mundial de los salarios en 2017 no solo fue menor que en 2016, sino que registró la tasa de crecimiento más baja desde 2008, situándose muy por detrás de los niveles alcanzados antes de la crisis financiera mundial

Se observa asimismo que para los países para los cuales se tienen datos si bien los salarios nominales incrementan, los salarios reales – es decir, los netos de inflación- están estancados. El crecimiento mundial de los salarios en términos reales, si no se incluye a China, cayó del 1,8 por ciento en 2016 al 1,1 por ciento en 2017.

En el caso de los países del G20, el incremento fue de un 2,1 debido en gran parte al incremento en los países emergentes (4,3 por ciento) y no tanto de los avanzados (0,4 por ciento)

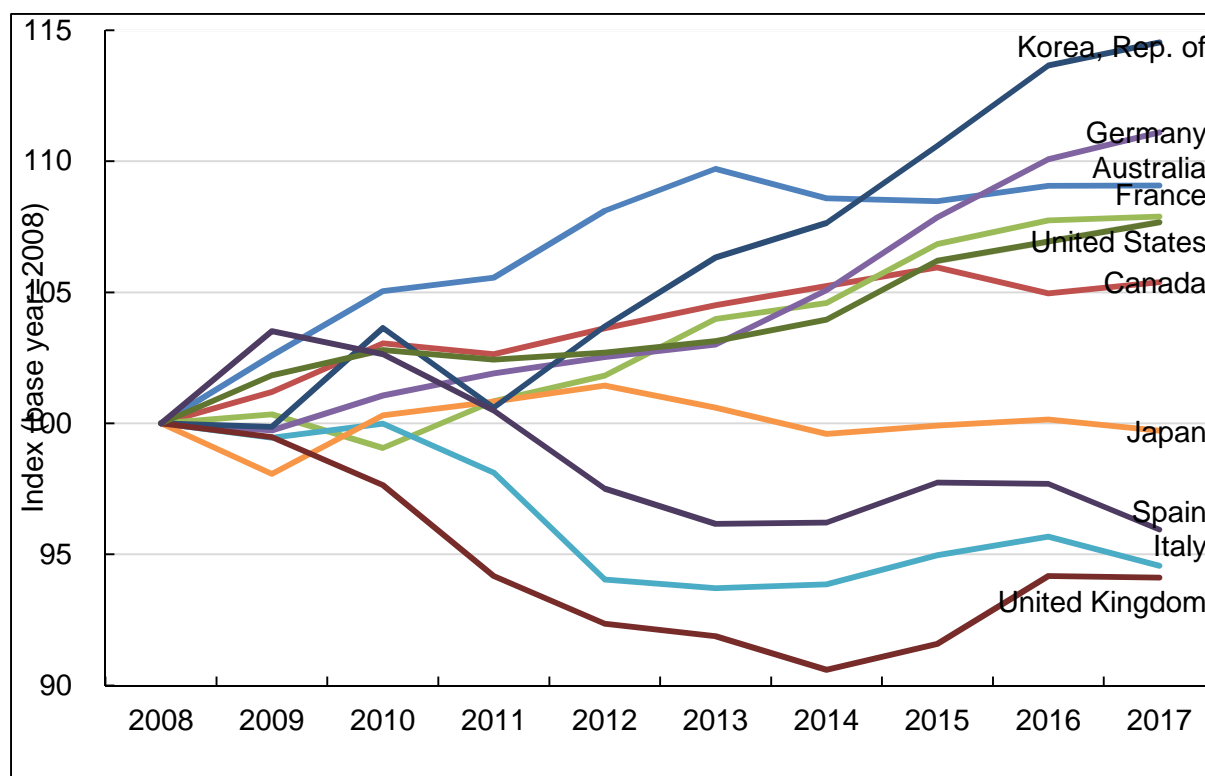


En el caso de Europa observamos que los salarios no han incrementado en términos reales: la estimación es, de hecho, un 0 por ciento para el 2017 comparado con un 1,3 por ciento en el 2016. Eso se debe a un incremento realmente débil en países como Francia (0,1 por ciento) o Alemania (0,9 por ciento) junto con un crecimiento negativo en países como España (-1,8 por ciento), Reino Unido (-0,1 por ciento) o Italia (-1,2). Estos últimos países, cuyo peso es considerable en el cómputo para Europa, ha lastrado el crecimiento de los salarios en la región.

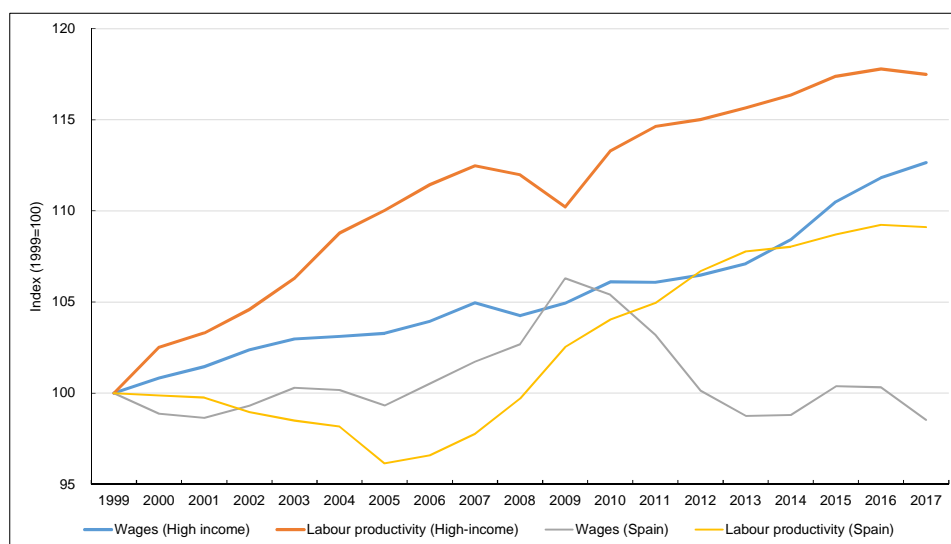
En el caso de España observamos que los salarios ya venían de un crecimiento cercano al cero en el 2016, en un momento en el que en el resto de Europa alcanzaba el 1,3 por ciento positivo, fue además es uno de los países donde más se redujo durante los años de la crisis.

En España a pesar del aumento del PIB real en un 3,2 en 2016 y un 3,1 en el 2017, la contención de la inflación cerca del 2 por ciento y la considerable disminución en el desempleo del 19,6 por ciento en 2016 al 15,6 por ciento en el 2018. El valor de los salarios en España en el 2017 equivalió al 96 por ciento del valor que estos tenían en el 2008, lo que supone una pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores.

Dentro de los países del G20 hay una serie de ellos en los que los salarios se recuperaron y el poder adquisitivo es superior al de 2008 como es el caso de Alemania, Francia o Estados Unidos, en cambio otros como Reino Unido, España o Italia ha habido una pérdida de poder adquisitivo en los últimos dos años.



Asimismo, observamos que se ha producido una brecha entre la productividad y los salarios en estos últimos años. En el caso de España se ha producido un aumento de productividad, sobre todo desde el año 2005, que no se ha visto reflejado en los salarios que en particular desde 2010 han seguido una senda completamente opuesta a la del crecimiento de productividad. Ello conlleva que haya habido una reducción del porcentaje del PIB correspondiente a la remuneración del trabajo.



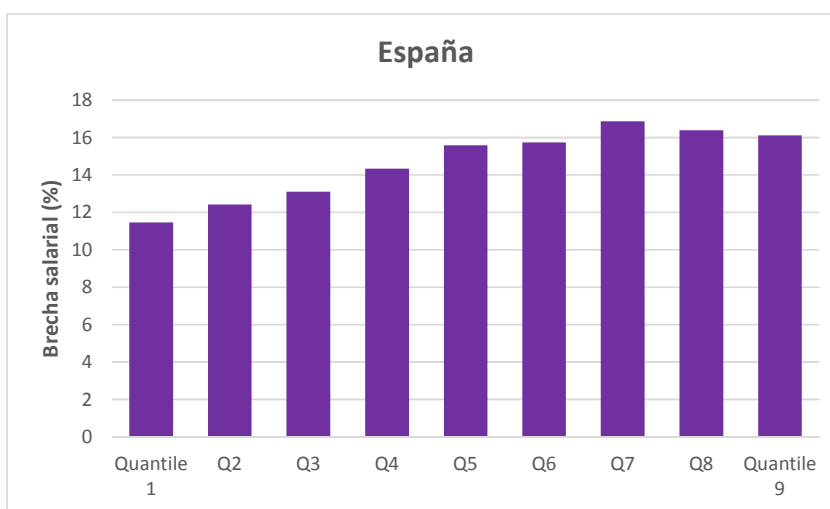
Esto nos indica que en España hay margen para un incremento del salario mínimo real, ello además tendría un efecto positivo en el consumo interno y la inversión del país, señala Rosalía Vázquez, una de las autoras principales del informe. Según nuestras estimaciones, España tiene un coeficiente de Gini (en salarios) de un 28.5 – donde 0 implica igualdad total y 100 desigualdad total – colocándose marginalmente por encima de la media estimada para países de altos ingresos (esta es de un Gini de 26.1), añade Vázquez-

La brecha salarial de género persiste en un 20 por ciento a nivel mundial

El informe utiliza datos de 70 países que cubren a un total del 80 por ciento de la población trabajadora y presenta las distintas metodologías que se usan para calcular la brecha de género. Se centra en la brecha salarial ponderada por factores o brecha ponderada, porque es la que permite compara a hombres y mujeres que son parecidos en su participación (ejemplo: comparar la brecha según el nivel de educación) para hacer posteriormente una computación ponderada que considere la brecha salarial de todos estos grupos

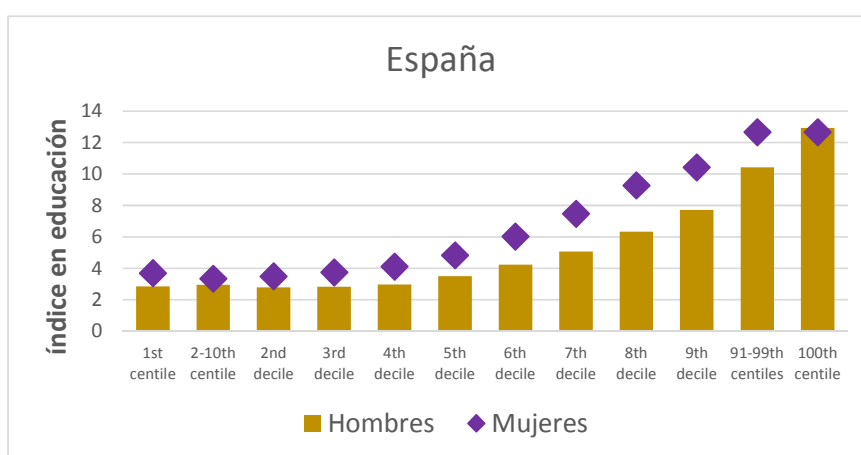
En el caso de España, utilizando la brecha ponderada, el dato nos indica que las mujeres cobran (en promedio, por hora trabajada) un 14 por ciento menos que los hombres. Esto supone un punto y medio por debajo que la brecha estimada para el conjunto de los países de altos ingresos (15.5 por ciento).

Con respecto a la distribución, observamos que la brecha aumenta en los deciles más altos hasta alcanzar el 16 por ciento. Por otro lado, la existencia de una brecha del 11,5 por ciento en los deciles más bajos implica que el salario mínimo no está teniendo la capacidad de disminuir esa brecha como cabría esperar.

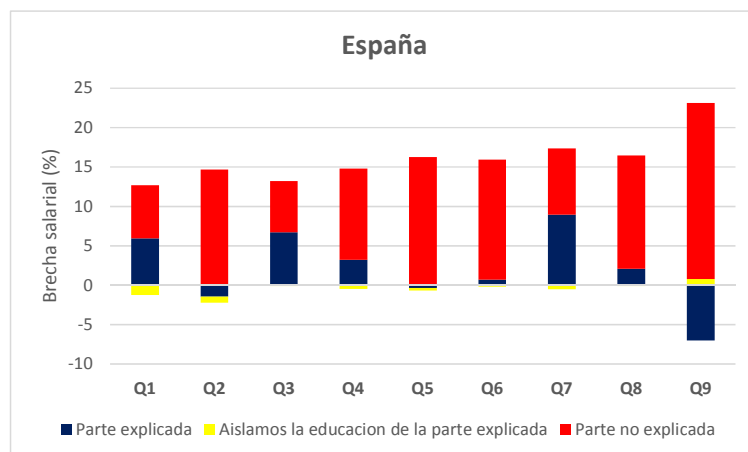


La brecha salarial no se explica

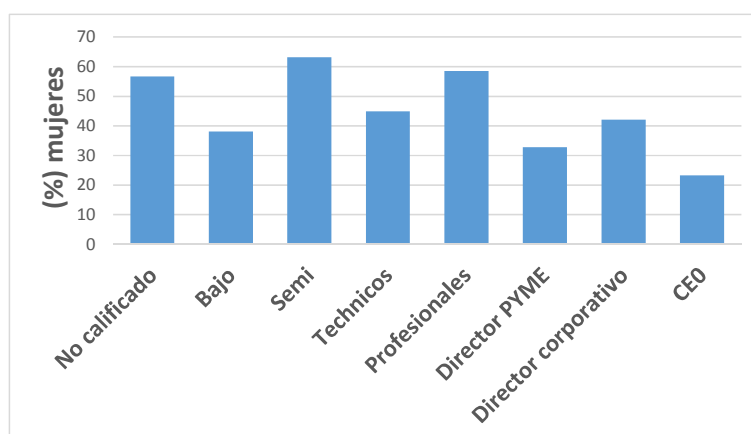
La parte «no explicada» de la brecha salarial de género suele predominar en casi todos los países, independientemente del grupo de ingresos al que pertenezcan, como es también el caso en España si observamos el índice de nivel educativo en cada uno de los deciles. Esta realidad ilustra el hecho de que las mujeres suelen obtener un rendimiento salarial menor de su educación que los hombres, aunque tengan la misma categoría ocupacional.



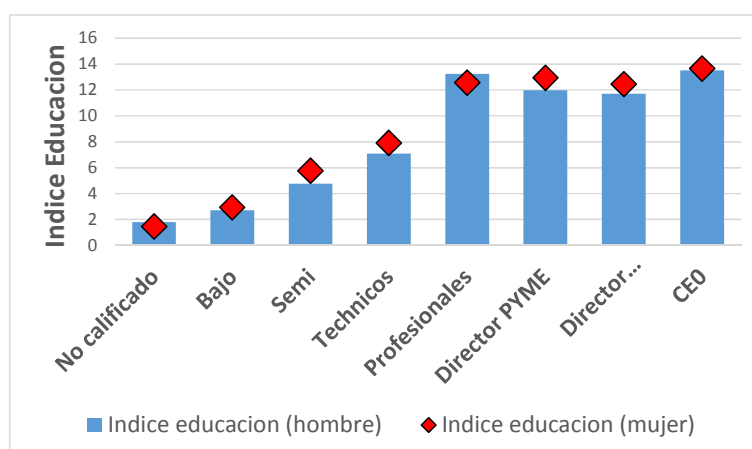
Si siguiendo con esta metodología se observa que, en el caso de España, en todos los deciles, la gran parte de la brecha es “no explicada”.



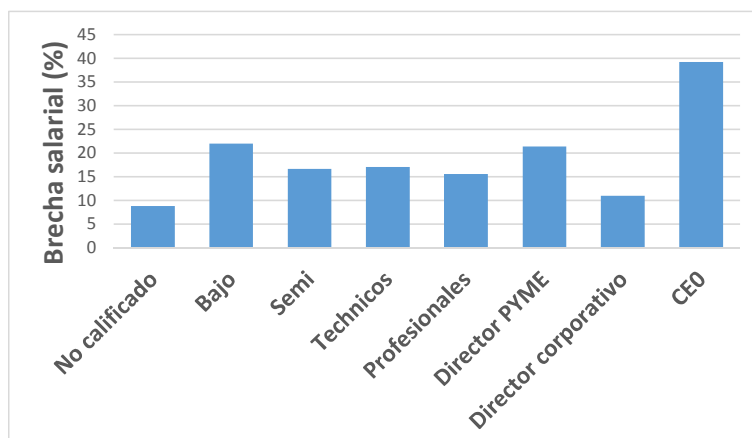
Observamos una segregación por ocupación: las mujeres, a pesar de tener niveles formativos más altos que los hombres, tienden a ocupar posiciones de menos calificación que los hombres. Por ejemplo, entre los asalariados no calificados, las mujeres representan un 58 por ciento, pero entre los CEOs solo alcanzan el 22%, a pesar de que las mujeres están mejor calificadas en términos de educación que los hombres en ese decil.



Y, dentro de cada una de las calificaciones, a pesar de tener mejor o igual, como muestra el siguiente gráfico:

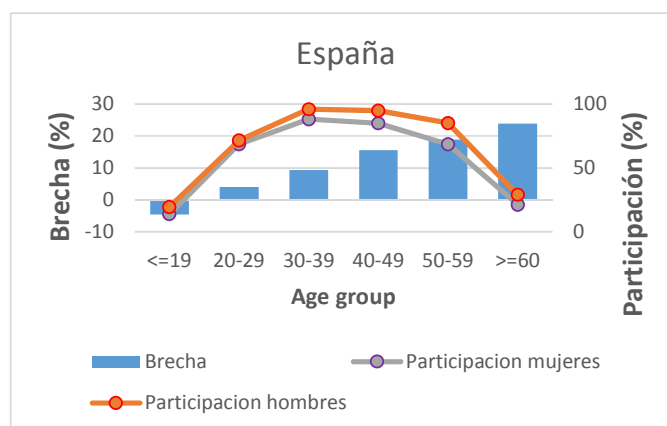


La realidad es que dentro de cada escala ocupacional, las mujeres cobran menos por hora trabajada:



Otra realidad que muestra el informe es que existe una polarización en términos de género por industria, y se puede demostrar que en aquellas empresas a donde hay más mujeres, el promedio de los salarios es más bajo para todos. De hecho, en el informe estimamos que en el caso de Europa – y en ello se incluye a España – trabajar para una empresa a donde predominan las mujeres en la plantilla, puede llegar a implicar una brecha salarial del hasta 15 por ciento – y esto comparado con empresas que tengan un mismo perfil de productividad pero con una mezcla de género a donde no hay tantas mujeres. En promedio para Europa, este 15 por ciento puede llegar a suponer que una persona que trabaja en una empresa a donde la gran mayoría de trabajadores son mujeres puede llegar a cobrar unos 3,500 Euros menos por año en bruto, comparado con trabajadores que ejercitan su trabajo en empresas de similar productividad pero con menos mujeres en su plantilla.

El informe también mide la brecha salarial según la edad de los individuos, siendo esto una aproximación a la brecha salarial por maternidad. En el caso de España, la participación de la mujer comienza a disminuir justo – y se despega de la del hombre – justo en la edad cuando las mujeres comienzan a tener hijos (en torno a 30 años), es decir, la maternidad penaliza la participación y los salarios de las mujeres y no solo en el momento de tener familias, sino que esto se alarga a través del ciclo vital de las mujeres hasta entrada la edad de jubilación.



Recomendaciones

Para abordar esta realidad, el informe propone las siguientes medidas y propuestas:

- Mejorar la comprensión de lo que está detrás de las brechas salariales de género, incluso mediante el uso de datos y métodos de medición más apropiados
- Reducir los estereotipos, en particular a través del sistema educativo, para que en el futuro mercado laboral encontremos que las mujeres y los hombres están más diversificados entre las ocupaciones y los sectores económicos. Esto solo podría llevar a un cambio en la forma en que la sociedad valora los trabajos particulares, las categorías ocupacionales y los sectores económicos.
- Aumentar el acceso a los servicios de atención para mujeres trabajadoras con responsabilidades de cuidados
- Implementar políticas dirigidas a los diferentes segmentos de la distribución salarial: salarios mínimos en el extremo inferior; negociación colectiva que atiende adecuadamente las necesidades de las mujeres y las familias; Medidas para alentar a las empresas a participar en prácticas equitativas de género.
- Establecer marcos legales apropiados que penalicen la discriminación salarial entre hombres y mujeres, pero junto con esto, también existe la necesidad de implementar instrumentos que brinden transparencia en los resultados salariales.

El informe constata en último lugar que las políticas públicas y las medidas en la empresa con diálogo social marcan la diferencia. Algunos países que han implementado buenas prácticas en los últimos tiempos; por ejemplo, la nueva Ley de transparencia de pago de Alemania (2017) autoriza a los empleados individuales a solicitar el salario mensual promedio de los empleados del sexo opuesto dentro de su grupo de comparación (por ejemplo, con un perfil de trabajo similar) y esto se aplica a las empresas con 200 o más empleados asalariados; en el Reino Unido, por ley, y a partir de 2017, los empleadores con una fuerza laboral de 250 o más deben publicar datos sobre sus brechas salariales de género. Estos son dos ejemplos de lo que entendemos por leyes de transparencia que juegan un papel clave para hacer efectivo el sistema legal que penaliza la discriminación salarial.