

ECONOMÍA

**BORRADORES
DE
INVESTIGACIÓN**

ISSN 0124 - 4396

No. 8 Junio de 2000

Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral

Jairo Baquero
Juan Carlos Guataquí
Lina Sarmiento



**UNIVERSIDAD
DEL ROSARIO**

Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia¹

Jairo Baquero
Asistente de Investigación. Universidad del Rosario
jabaq@uole.com

Juan Carlos Guataquí
Investigador. Universidad del Rosario
Jguataqu@clauastro.urosario.edu.co

Lina Sarmiento
Asistente de Investigación. Universidad del Rosario
ly_sarmie@starmedia.com

Abstract

The purpose of this document is to present a survey of the main theoretical frameworks that deal with the subject of labour discrimination, along with a pedagogical description of the different . A particular chapter is devoted to present the consequences of discrimination for youth of some Latin American countries. Finally we present a survey on the studies that have analyzed the phenomena of discrimination in Colombia, their methodologies and conclusions.

Resumen

Este documento presenta un resumen de las principales corrientes teóricas que han tratado de dar una explicación a la discriminación laboral, así como una exposición pedagógica de las principales modalidades mediante las cuales dicha discriminación se manifiesta. Se realiza un particular análisis de las consecuencias que dicha discriminación tiene, en particular para el caso de los jóvenes de América Latina, y finalmente se realiza una revisión de los estudios que sobre el tema se han realizado en Colombia, sus aspectos metodológicos y las conclusiones a las que dichos estudios han llegado.

Introducción

Las luchas que han tenido que enfrentar los distintos grupos humanos discriminados, entre ellos las mujeres y los jóvenes, por la igualdad de oportunidades no son un fenómeno reciente sino que tienen antecedentes históricos. Es casi imposible negar que la existencia de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión ó etnia se ha manifestado desde siempre, lo que la convierte en un fenómeno muy arraigado

dentro de la sociedad, y es por este mismo motivo que aunque se ha avanzado bastante en el campo de la equidad y la igualdad en los últimos años, aún falta mucho terreno por recorrer. Todavía es posible observar innumerables casos en los que las diferencias de ciertas categorías de individuos hacen que estos tengan oportunidades significativamente distintas y pueden en alguna medida determinar sus opciones.

Una explicación satisfactoria de este fenómeno requiere la intervención de varias disciplinas: dentro de estas hay análisis de tipo ideológico, político, cultural y económico. Aunque el interés por la discriminación como tema de análisis económico es relativamente reciente, se ha logrado contribuir con importantes trabajos tanto teóricos como empíricos.

En el escenario económico se habla de discriminación laboral cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo ó educación. Una considerable proporción de discriminación laboral se da en el terreno del género, en el cual la relación desbalanceada entre hombres y mujeres tiene importantes implicaciones en las oportunidades de trabajo. Aunque la imagen de la mujer como menos calificada y por consiguiente menos productiva esta cambiando gracias a que los hechos muestran lo contrario (sus grandes avances en el proceso educativo y su mayor participación en las actividades económicas han generado aumentos en la productividad de la economía), no cabe duda que el género puede hacer más difíciles o incluso cerrar las puertas de opciones laborales. Existe la posibilidad de que se presente un sesgo de género en el mercado laboral: que las mujeres tiendan a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial.

Igualmente, puede plantearse la existencia de discriminación en el mercado de trabajo hacia los jóvenes, en especial hacia los adolescentes y los pertenecientes a estratos inferiores y/o con niveles educativos más bajos, fenómeno que se manifiesta en altas tasas de desempleo, trabajos de baja calidad, bajos ingresos por su ubicación en trabajos

¹ Documento elaborado dentro del marco del Proyecto de Investigación “La Discriminación Laboral en Colombia. La Juventud y el Género”. Financiado por Colciencias con el aval de Fedesarrollo. Convocatoria de Grupos de Ciencia y Tecnología”.

precarios y por su falta de experiencia, e incluso, en que los más pobres no cuenten con la posibilidad de aumentar su capital humano.

Estas relaciones desiguales constituyen un obstáculo para el logro de una sociedad y un crecimiento más equitativos y generan altos costos para la economía, debido a sus repercusiones sobre la eficiencia económica y a su impacto social a nivel de familias.

1. TIPOS DE DISCRIMINACION

De acuerdo con la definición de discriminación que hemos propuesto, esta puede clasificarse en varios tipos:

1.1 Discriminación salarial: Según este tipo de discriminación, las desigualdades salariales no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad. Implica que las mujeres ganan un salario menor que los hombres, aún cuando estén igualmente calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

1.2 Discriminación en el empleo: Se da cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de desempleo sustancialmente mayores que las del otro grupo. Los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres tienen poca escolaridad y baja calificación para realizar tareas que exigen alta productividad. Adicionalmente son consideradas como un grupo con menor movilidad y con restricciones de horario, además de requerir mayores prestaciones. Por otra parte muchas mujeres son contratadas como temporales, lo que hace que en momentos de crisis se conviertan en un grupo muy vulnerable a la pérdida del empleo.

1.3 Discriminación ocupacional: Significa que las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja.

1.4 Discriminación en la adquisición de capital humano: Se presenta cuando las mujeres tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad. En este tipo de discriminación han jugado un papel importante las tradiciones sociales, ya que muchos padres tienen la concepción que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario un nivel educativo muy elevado. Por otra parte, existen casos en los que familias con escasos recursos y con varios hijos dan prioridad a la educación de los hijos varones; incluso si se tiene la posibilidad de dar una buena educación a las mujeres los padres pueden tender a invertir poco en esta, dada la discriminación existente contra la mujer en el mercado laboral, lo que impide tasas de retorno a la inversión en educación más altas que las de los hombres. De esta forma se genera un círculo vicioso en el que al verse reducidas dichas tasas de retorno, se disminuye también la inversión en capital humano y con esta, el grado de calificación de la mujer, lo que la coloca en una posición desfavorable en el mercado laboral al cual entra a competir con un grupo mejor capacitado; por esta razón incluso los empresarios que no tienen el propósito explícito de discriminar, terminan haciéndolo al inclinarse por la contratación de mano de obra masculina.

2. TEORIAS DE DISCRIMINACION EN EL MERCADO LABORAL

Aunque existe una multitud de causas que inciden en la presencia de discriminación como la tradición, que hace que determinadas actividades se consideren más típicamente femeninas que otras, la preferencia de las propias mujeres, las opiniones y prejuicios de los empresarios, la tecnología y la productividad, no todas se prestan para un examen objetivo y en términos cuantitativos; sin embargo, los economistas han desarrollado teorías para tratar de explicar los tratos diferenciales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad.

La primera de estas teorías se fundamenta en un mercado de trabajo monopsónico, llamado también "*Modelo del poder de mercado*". Uno de los trabajos pioneros realizados bajo esta corriente fue el de Joan Robinson (publicado inicialmente en 1933,

y en 1965 se reimprime una segunda edición con algunas modificaciones y adiciones) denominado *The Economics of imperfect competition*. La premisa de este modelo es que “un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica la oferta laboral, más bajos los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios”².

Según Robinson, el género es uno de los campos en donde puede darse este tipo de discriminación. Así, aunque hombres y mujeres sean igualmente productivos, es decir, sean sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que estas últimas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres, razón por la que son ellas quienes reciben los salarios más bajos. De esta forma, mediante la discriminación salarial el empresario maximiza sus beneficios.

El supuesto sobre la elasticidad se fundamenta básicamente en dos razones: la primera de ellas consiste en que muchas mujeres tienen mayor inmovilidad que los hombres, tanto geográfica como ocupacionalmente. Así, podría darse el caso en el que una mujer rechace un empleo debido a que este implica su desplazamiento hacia un lugar distinto al que se encuentra su familia (esposo, hijos). Igualmente, dados los sesgos de género en el mercado laboral que surgen por los estereotipos asociados a las distintas actividades, el acceso de la mujer a muchos empleos es limitado, lo cual reduce su campo de maniobra y lógicamente sus posibilidades. En consecuencia, su capacidad de respuesta ante cambios en los salarios es menor que la del hombre y finalmente esto se traduce en un salario mayor para los hombres, aunque los dos grupos tengan la misma productividad.

La segunda razón de una curva de oferta menos elástica de las mujeres tiene relación con la sindicalización. Existe evidencia de que los hombres tienen mayor probabilidad de pertenecer a un sindicato. Por lo tanto, al no estar afiliadas las mujeres a alguno su poder de negociación es menor y el empresario monopsonista puede explotarlas más fácilmente, generando significativas brechas salariales entre hombres y mujeres.

² Barth, E., y H. Dale-Olsen. (1999) Pág. 3

Según este modelo, para el empresario es provechoso discriminar en el sentido de que su conducta le representa mayores beneficios. Además, suponiendo que hay competencia en el mercado de productos, la empresa que no ejerza la discriminación tendrá unos costos de producción superiores a los que si la practican y terminarían saliendo del mercado. Otra implicación de este modelo es que la libre acción de las fuerzas del mercado no haría desaparecer el fenómeno, sino que por el contrario hay incentivos para su persistencia. Esto sugiere que el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo y eficiente, en el que el trabajo de la mujer sea igualmente reconocido al del hombre.

A pesar de que posteriores estudios han apoyado esta teoría [Madden (1973), Ferber, Loeb y Lowry (1976), y Booton y Lane (1985), aunque estos dos últimos sólo encontraron evidencia para mercados laborales particulares], la opinión ahora parece ser que este modelo no explica mucho de la brecha salarial entre géneros. La crítica fundamental al modelo del monopsonio parte del supuesto de la elasticidad de la oferta de trabajo femenino menor que la masculina; distintos estudios aplicados en su mayoría a países desarrollados, entre estos el de Killinsworth (1983) en su libro *Labor Supply*, han arrojado resultados en los que se encuentra una alta sensibilidad de la mujer ante cambios en los salarios, incluso mayor a la de los hombres. Muchas mujeres al experimentar reducciones en sus salarios pueden verse motivadas a desplazarse del mercado laboral hacia actividades del hogar, aunque estas últimas no estén relacionadas con ningún tipo de remuneración monetaria. El costo de oportunidad de permanecer en el mercado podría ser mayor si se tiene en cuenta por ejemplo la contratación de empleadas de servicio y de niñeras o guarderías, entre otros.

Otro punto bastante cuestionado sobre este modelo es la existencia de un mercado de trabajo agregado de tipo monopsonístico. Sobre este punto, Jane Humphries (1995) afirma en *The Economics of Equal Opportunities* que el modelo clásico de monopsonio puro no parece tener mucha aplicación empírica. Adicionalmente, Blau, Ferber y Winkler (1998) encuentran que la explicación de monopsonio es más aplicable a ocupaciones y mercados laborales específicos.

Sin embargo, recientes estudios han retomado el concepto de monopsonio. Manning (1994) y Burdett y Mortensen (1998) han establecido la idea de que cada firma o establecimiento enfrenta su propia curva de oferta laboral individual. Se apoyan en la idea de que cuando un trabajador renuncia, este tiene que ser reemplazado por una nueva contratación. Pero mientras más alto el salario, el número de renuncias es menor y es más fácil atraer nuevos trabajadores. De esta forma surge la idea de una curva de oferta laboral específica para cada empleador partiendo de las dinámicas de renuncias y nuevas contrataciones. También el trabajo de William Boal y Michael Ramson (1997), *Monopsony in the Labor Market* se refiere a cualquier modelo donde las firmas individuales se enfrentan a curvas de oferta laboral con pendiente positiva. Además, consideran la existencia de oligopsonio y hacen una revisión de los modelos de colusión, sin embargo, los resultados son los mismos a los del modelo básico de monopsonio si se tiene en cuenta que la unión de varias empresas para sacar el mayor provecho es equivalente a un solo comprador. Introducen también el concepto de *Tasa de Explotación*, ya que la empresa gana más de lo que esta pagando a los trabajadores.

Se encuentra por último el estudio realizado por Barth y Dale-Olsen (1999), quienes hacen el primer intento de estimar las elasticidades de oferta laboral específicas de cada género que enfrenta cada empresa. Su análisis muestra que incluso en una situación de varios empleadores, la oferta laboral de cualquier empresa es sensible al nivel salarial de esta misma, lo que produce diferencias en las elasticidades de oferta laboral que enfrenta cada empleador. Concluyen también que al estudiar las tasas de cambio de personal y de renuncias para hombres y mujeres separadamente, son los hombres quienes presentan una mayor sensibilidad a la prima salarial de la empresa específica; lo que puede incentivar a los empleadores a ejercer la política de discriminación monopsonística.

La segunda de las teorías de discriminación en el mercado laboral fue expuesta por Gary Becker en "*The Economics of Discrimination*", publicado en 1957, en el que plantea la discriminación como una preferencia o un gusto, y se le conoce como el "*Modelo del gusto por la discriminación*". Según este, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con características personales diferentes en el lugar de trabajo, esto hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su

prejuicio. El trabajador discriminado sólo será contratado si esta dispuesto a recibir un salario menor, ya que su contratación implica una especie de *coste psíquico* que se traduce en lo que él llama *un coeficiente de discriminación* (d), el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario (w) y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado ($w + d$). Cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación.

Becker desarrolló dos versiones de discriminación ejercida por parte de los empleadores. La primera de estas, asumía que todos los empleadores tenían los mismos prejuicios, de manera que la baja demanda por el grupo de trabajadores discriminados situaba su salario en el nivel ($w - d$). Así, los trabajadores no discriminados ocasionan unos costos laborales más altos. Dado que el modelo trabaja con un mercado de productos altamente competitivo (precios uniformes), el diferencial que se genera por los mayores costos laborales es compensado por el diferencial de los beneficios psíquicos, logrando de esta forma el equilibrio.

Otros analistas añadieron modificaciones que le dieron realismo a este modelo, sin negar el diferencial de equilibrio en favor del grupo no discriminado de Becker: Arrow (1972) se basó en el supuesto de que el gusto por discriminación de los empleadores dependía de la composición laboral de la empresa. Marshall (1974), y Thurow (1975) sugirieron, por su parte, que la “aversión” hacia cierta clase de trabajadores podía depender de una “distancia social” y no de una “distancia física”.

La segunda versión del modelo de Becker permite una variación en los gustos de los empleadores, lo que implica que aquellos con menos prejuicios contratarán la totalidad de los trabajadores discriminados. Glen G. Cain en su capítulo dedicado a la discriminación laboral en el *Handbook of Labor Economics*, hace dos extensiones de esta versión, que tienden a eliminar enteramente la discriminación en el mercado laboral. La primera es que el menor valor del coeficiente de discriminación (d) determina el diferencial salarial del mercado. El empleador con dicho coeficiente tiene, por lo tanto, unos costos laborales menores y a la vez evita los costos psíquicos; puede incrementar sus beneficios totales bajando precios y contratando más trabajadores discriminados. En segundo lugar, podría darse el caso en que algunos empleadores no tuvieran prejuicios, o incluso que un miembro del grupo discriminado llegara a

convertirse en empleador. Si esto sucediera, el coeficiente (d) sería cero, lo que implicaría la ausencia del fenómeno. Según esto, y teniendo en cuenta que el modelo supone un mercado competitivo, los empresarios que continúen ejerciendo sus prejuicios y pagando salarios más elevados, terminarán viéndose obligados a salir del mercado.

Sin embargo, años más tarde Becker en un artículo para la *International Encyclopedia of Social Sciences* no llega a esta conclusión y afirma que el fenómeno no se ha eliminado y que incluso en ocasiones ha aumentado, en economías competitivas.

Una tercera teoría de discriminación es la “*Discriminación estadística*”. Con esta teoría están asociados Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain (1977), con sus trabajos *The Statistical Theory of Racism and Sexism* y *Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets*, respectivamente. La idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales. La razón de esto es que la información es imperfecta: la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente a un promedio de un grupo es (o se cree que es) relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada implica costos adicionales, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc. Aunque es posible que se equivoque algunas veces, está seguro de que el promedio de las veces esta tomando la decisión correcta. En este sentido se puede decir que paga un *coeficiente de discriminación* equivalente al del modelo de Becker, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo. Pero en general, el empresario sale beneficiado ya que la recolección de información más específica le resultaría muy costosa, mientras que tomar en consideración la característica promedio observada del grupo es más barato e implica un riesgo menor en el momento de seleccionar un trabajador, lo que de todas formas implica para él cierto grado de incertidumbre.

Aigner y Cain formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la aversión al riesgo, y racionalizaron un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada. Más

adelante, Rothschild y Stiglitz (1982) sugieren una racionalización más convincente, especificando una función de producción que depende directamente de la forma como encaja la productividad de un trabajador con el trabajo que le es asignado.

La discriminación basada en información imperfecta debería probar ser un fenómeno temporal. Una vez contratados los individuos cuyos jefes esperan un bajo nivel de productividad, tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y al probar que son tan productivos como los mejor pagados, los empresarios deben eliminar la brecha salarial o se enfrentaran a las correspondientes sanciones que impone el mercado: la salida de este. El empresario debe combinar, por lo tanto, la información disponible con las señales que envían los trabajadores al mercado. No obstante, la discriminación puede persistir ya que no todos los trabajadores tienen los medios para transmitir dichas señales al mercado ó para hacer notar su desempeño sobresaliente frente a los demás miembros del grupo al cual pertenecen. Sobre este punto, Cain se hace el cuestionamiento de si la menor remuneración a un grupo constituye, entonces, una discriminación hacia este por tener menos información disponible en el mercado laboral, y sugiere que el mejoramiento en la transmisión de dicha información puede ser un bien público, dada la importancia de la participación del gobierno en la educación, entrenamiento y certificación de los trabajadores.

Otra forma de asegurar una mayor información, es que los trabajadores ofrezcan un período de prueba a cambio de un bajo salario, que sería compensado por posteriores ingresos altos. Esta alternativa proviene del modelo desarrollado por Spence (1973), el cual hay un ofrecimiento de un período de prueba por parte de los trabajadores, quienes basados en el conocimiento propio de sus habilidades, deciden invertir en la difusión de la información sobre su productividad en el mercado si el pago extra que obtienen justifica los costos generados por dicha inversión. Sugiere que los trabajadores pueden utilizar también este conocimiento para ofrecerse a trabajar durante un período de prueba. Según Cain, esa “justificación” no involucra necesariamente una optimización y, por lo tanto, no asegura un equilibrio óptimo; habría una tendencia a invertir mucho en esa “señalización”. En este modelo la discriminación es eliminada si el costo del período de prueba para los trabajadores discriminados es menor que el costo de enviar señales de los no discriminados.

Posteriormente, Lundberg y Startz (1983) utilizan elementos tanto del modelo de Phelps (indicadores inciertos) como del de Spence (señalización). Derivaron una falla del mercado en inversión en información, sólo que a diferencia de Spence, esta es muy baja: los empleadores invierten poco en vez de un monto significativo en una mayor información porque saben que esta no es una medida perfecta de la productividad de un trabajador. Su conclusión es que todos los beneficios provienen de un mejoramiento en la productividad, mientras que para Spence provienen solamente de la “señalización”.

La crítica a los dos modelos es que los empleadores podrían reducir su incertidumbre acerca de la productividad de los trabajadores a un bajo costo, mediante la observación de su desempeño en el trabajo. Cain dice también, no haber encontrado las contrapartes empíricas de estos modelos para que sean convincentes.

La discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría. Generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación esta asociada también con el control de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres.

La última teoría, relacionada en cierta forma con la discriminación estadística, consiste en el “*Modelo de la concentración: La segregación ocupacional*”. De acuerdo con esta, existen obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades en el mercado laboral, limitándolos a un reducido número de ocupaciones. Una explicación de esto es que los empresarios notan cierto desagrado o incompatibilidad entre los distintos grupos de trabajadores, lo que los induce a apartarlos o segregarlos en distintas actividades, en busca de una mayor productividad y mayores beneficios. Adicionalmente, algunos empresarios, con razón o sin ella, consideran que ciertos grupos tienen una productividad menor que la de otros.

La conclusión básica de esta teoría (aplicándola a la discriminación por género), es que los hombres reciben unos salarios mayores a costa de las mujeres, como consecuencia del limitado campo de acción del que estas ultimas disponen, ya que esto hace que su

oferta laboral exceda la demanda. Es importante notar que la mujer aquí no está siendo explotada porque su remuneración es igual al aporte que hace a la producción.

Si la discriminación desapareciera, las mujeres podrían desplazarse a otras ocupaciones y, suponiendo que este cambio no implicara costos, resultarían beneficiadas al poder acceder a actividades mejor remuneradas. Aunque los hombres pueden ver reducidos sus salarios en alguna medida, la sociedad en su conjunto mejoraría su situación al haber mayor equidad y la economía contará con un mercado laboral más eficiente. Para saber el porcentaje de fuerza laboral femenina que debe efectuar dicho desplazamiento con el fin de lograr ubicarse entre las ocupaciones en las mismas proporciones que los hombres, se desarrolló dentro de esta teoría un *Índice de segregación*, que puede tomar valores entre 0 y 1 y entre más alto su valor, mayor es el grado de segregación ocupacional.

Hay evidencia suficiente que muestra que la demanda laboral es selectiva por sexo: muchos sectores priorizan la mano de obra masculina, mientras que en otros las mujeres adquieren ventajas comparativas. Esto se puede observar fácilmente al ver la distribución de la mano de obra femenina en las distintas actividades económicas, normalmente se presenta una gran concentración en el sector de servicios, seguido por el comercio y en menor medida en la industria.

3. LOS JOVENES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Los jóvenes, al pasar de la inactividad a la actividad económica, encuentran barreras a la entrada en el mercado de trabajo, algunas veces por su falta de experiencia y por su corta edad y, en otras ocasiones por la visión que tienen los empresarios sobre lo que implicaría la contratación de personas de esa edad, lo cual puede llevar a que los jóvenes permanezcan desempleados por largos periodos o tengan que ocuparse en trabajos de baja calidad. Así, la discriminación hacia los jóvenes podría reflejarse en aspectos tales como las altas tasas de desempleo que padecen, la baja calidad del empleo que consiguen, los bajos ingresos que perciben en esos trabajos y la difícil entrada a los mecanismos que aumentan la productividad potencial tales como la capacitación y experiencia, en especial en los jóvenes pertenecientes a las familias más pobres.

3.1 Inserción en el Mercado Laboral

En varios países latinoamericanos se ha encontrado que “la inserción ocupacional de los jóvenes resulta particularmente crítica, en especial en el caso de los niveles educativos más bajos y/o de sectores de pobreza”³. Cambios estructurales como la globalización y la apertura económica han incidido en la agudización de la segmentación del mercado laboral, el empobrecimiento de las condiciones de trabajo y el desempleo, son factores que afectan en gran medida a los jóvenes. La desocupación de los jóvenes ha sido un fenómeno importante desde principios de los ochenta y se ha incrementado en los últimos años, lo cual “refleja la mayor estrechez de las oportunidades laborales dirigidas a los jóvenes”⁴. A su vez, este incremento ha afectado más a las mujeres, que en muchos casos cuando logran ocuparse, se ven perjudicadas por el horario y ubicación geográfica del trabajo, ya que tienen que distribuir su tiempo entre los roles productivo y reproductivo.

Por ejemplo, según Claudia Jacinto, las principales tendencias de inserción laboral de los jóvenes en Argentina muestran: primero, que se han establecido requisitos de escolaridad más altos (como mínimo, escolaridad secundaria completa) en empleos que antes requerían niveles escolares inferiores. Segundo, que han aumentado las condiciones precarias de contratación y empleo para los jóvenes y, tercero, que existen criterios de selección que exigen ciertas características personales como responsabilidad, autonomía, adaptación a los cambios, predisposición al aprendizaje permanente, entre otras. Todas estas características son aplicables al caso colombiano.

Lo anterior debe sumarse a la necesidad actual de los jóvenes por tener acceso a los canales que facilitan encontrar un trabajo, ya sea con amigos, parientes, o en general a una red de relaciones sociales. Este punto es tratado también por Jaime Tenjo (1990), quien enfatiza en que las oportunidades y las conexiones de los individuos influyen sobre la probabilidad de pasar por largos periodos de desempleo. En este sentido, la riqueza disminuye la probabilidad de desempleo de los individuos si es asociada a las mejores oportunidades con las que se cuenta; esto es denominado por el autor como

³ Jacinto, C. (1997) Pág. 57.

⁴ Op.,Cit. Pág. 59

“efecto oportunidad de la riqueza”. Por lo tanto, “la información sobre los empleos y el acceso a los empleadores depende del acceso que el individuo tenga a redes de amigos, parientes, conocidos y “conexiones” (*palancas*, como se dice en Colombia)”⁵. Los individuos de familias ricas tienen mayor acceso a estas redes que los de familias pobres, “porque su educación los pone en contacto con quienes toman las decisiones”⁶.

3.1 Jóvenes en estado de “Moratoria”

Por otra parte, estudios internacionales sobre el mercado de trabajo juvenil encuentran que muchos jóvenes se ocupan en trabajos del sector secundario de la economía y que las cifras de desempleo juvenil son elevadas. Dentro de estos estudios se puede contar el de Osterman (1983), quien afirma que eso se debe a que “encontrar empleo cuando uno nunca ha trabajado, o cuando ha estado fuera de la población activa durante un tiempo, es lento”. Afirma también, que para entender el proceso de entrada de los jóvenes al mercado de trabajo, es necesaria una mayor disponibilidad de datos estructurados sobre la información laboral de los jóvenes de los que se pueden encontrar en las fuentes convencionales, y con base en entrevistas encuentra que, luego de la salida del colegio, los jóvenes entran en una etapa de *moratoria*, en la que se caracterizan por “no contar con las condiciones psicológicas que les permita ser empleados estables y fiables a jornada completa”. Cambian con frecuencia de empleo y ven el trabajo como un instrumento para conseguir dinero que gastarán en otras actividades. En otras palabras, “tienen unos vínculos débiles con la fuerza de trabajo”. El período de moratoria culmina en la mayoría a los veinte años, edad a la que comienzan a “echar raíces” por la perspectiva de salarios más altos y de tasas de desempleo más bajas. Además existe la presión del proceso de maduración que los conduce a asentarse.

Osterman plantea que es difícil que las empresas del sector primario se arriesguen a invertir recursos de formación en jóvenes con actitudes de moratoria; y prefieren, por lo tanto, contratar empleados que ya cuenten con alguna experiencia en el mercado laboral. Las empresas primarias, que ofrecen salarios más altos, empleos más estables, con seguridad social y posibilidades de ascenso, son las que más invierten en formación, por

⁵ Tenjo, J. (1990) Pág. 738

⁶ Op., Cit.

consiguiente, si un joven pasa el periodo de prueba es muy posible que se quede por un largo tiempo, pues la compañía ha hecho una inversión en su capacitación. “Normalmente, son empresas grandes con mercados internos de trabajo muy articulados”. En lo que más se fijan estas empresas durante el proceso de contratación, es en la actitud de los jóvenes y su capacidad de adaptación a los trabajos que existen en la compañía.

Finalmente Osterman asevera que un factor que contribuye a la formación del mercado de trabajo juvenil, es la “renuencia de las empresas primarias a contratarlos (...) porque les fuerza a ir al sector secundario, donde se refuerzan sus tendencias naturales hacia la conducta inestable”. Según sus observaciones, lo que determina la no entrada a esas empresas es la creencia de que los jóvenes son potencialmente inestables y no la falta de cualificaciones que poseen, ya que la mayoría de las veces los empleados no saben cómo realizar las tareas al ser contratados, sino que las compañías los forman después de su ingreso y luego ascienden desde dentro (mercado interno de trabajo). Esto implica que la experiencia previa no es fundamental, contradiciendo de esta forma la gran cantidad de argumentos que afirman que una causa importante del desempleo juvenil es el aumento en los requisitos de cualificaciones de entrada, mientras que las escuelas no proporcionan la calificación adecuada.

Por otra parte, Martínez (1997) en su estudio sobre las razones del elevado desempleo juvenil en Chile, basado en una encuesta a empresarios, plantea que “a veces se produce una suerte de discriminación en el empleo en contra de la juventud, como consecuencia de algunos rasgos negativos en los hábitos de trabajo y la ética laboral que suelen exhibir los jóvenes, a juicio de los empleadores”. Falta de responsabilidad, inseguridad, indolencia, desmotivación para aprender, indisciplina y baja tolerancia a la autoridad, están entre esos rasgos negativos. Si esto es verdad, “el hecho de encontrar jóvenes conlleva mayores costos y riesgos para los empleadores, los cuales tratan de compensar tales inconvenientes ofreciendo salarios más bajos o condicionando el empleo a una adaptación más rápida y difícil de los jóvenes a los estándares de desempeño de la empresa” Esto hace menos atractiva la oferta de trabajo de los jóvenes llevándolos a periodos de búsqueda de empleo mas prolongados. Martínez también menciona que los empresarios ven como impedimento para contratar fuerza laboral juvenil esas actitudes negativas, y no la falta de capacitación.

3.2 La Calidad del Empleo y los Salarios

En el caso de los jóvenes pobres, los sectores donde logran ubicarse también son muy estrechos, ya que aparte de la ausencia de credenciales educativas, la mayoría de veces tampoco acumulan experiencia y habilidades por acceder a centros educativos de baja calidad; a esto se puede sumar “la sobreoferta de jóvenes que han optado por un título de nivel medio, que también contribuye a achicar las posibilidades de los menos educados”. Estos jóvenes perjudicados se dirigen hacia empleos marginales, precarios y “no calificantes, ya que en ellos las posibilidades de aprendizaje en el trabajo son escasas”. El paso sucesivo por empleos precarios “parece haberse instalado como un nuevo elemento en la socialización ocupacional de los jóvenes”, que en el caso de los más pobres, amenaza con ser un fenómeno de largo plazo.

Un trabajo importante sobre la calidad del empleo juvenil es el de Elmslie y Sedo (1998), quienes plantean que “un área donde puede existir discriminación es el mercado de trabajo juvenil. La falta de experiencia previa en el mercado de trabajo significa que los empleadores usan otras características más generales para predecir la productividad de cualquier aspirante dado”. Ellos analizan la discriminación hacia los jóvenes negros frente a trabajadores blancos dentro del mercado de trabajo juvenil. La medida de discriminación que utilizan es el *Índice Duncan*⁷, que mide la calidad del empleo de un conjunto de profesiones y comparan este índice entre el grupo discriminado y el grupo favorecido. Al mismo tiempo, con datos de panel, realizan un modelo dinámico donde sitúan como variable explicativa de la calidad del trabajo, el índice de calidad del empleo que ocupaba el trabajador en el periodo anterior, sumado a otras variables que pueden incidir en la calidad, tales como educación, ubicación geográfica y otros indicadores socioeconómicos. Así, logran observar cuanto tiempo dura un trabajador joven en un empleo de baja calidad.

Para los autores, la situación inicial de un trabajador joven se convierte en un determinante importante de su futuro éxito. La discriminación inicial se basa en

⁷ Los autores indican que dicho índice fue construido en Estados Unidos para medir el status de un grupo de profesiones, basado en una encuesta especializada. El indicador se forma mediante un promedio pesado de los requerimientos educacionales que se necesitan para ocupar cada profesión y el salario promedio de tal oficio.

asimetrías de la información, por lo cual las diferencias en el mercado de trabajo se disminuirían con la información adquirida por el empleador sobre las características del aspirante, tales como nivel educativo, capacitación y calidad de los empleos que ha ocupado anteriormente. Esto, ya que en empleos de mejor calidad, las personas tienen mayor posibilidad de adquirir habilidades y conocimientos dentro de la empresa. Para los autores, “la tasa de acumulación de capital humano está directamente relacionada a la calidad del trabajo inicial, causando diferencias iniciales en la calidad del empleo, a medida que se gana experiencia”. Así, por ejemplo, los trabajadores jóvenes negros que se ofrecían a empleos de menor calidad, serían incapaces de competir en los siguientes años con su contraparte favorecida.

Los trabajos de más baja calidad son ocupados por muchos jóvenes, lo cual hace que devenguen salarios muy bajos. Un estudio como el de Russell (1991) sobre el comportamiento del “Contingente de Trabajo” (conjunto de empleos temporales y de medio tiempo) de finales de los ochenta en Norteamérica, encuentra que por lo general “los trabajadores jóvenes son los peor pagados en la economía, ya que tienen menos habilidades, un menor nivel general de educación y, adicionalmente, menos antigüedad en el trabajo”. Así mismo, el tipo de personas que se ubican en los trabajos de “contingente” (jóvenes, mujeres y negros), se enfrenta de por sí a algunas barreras socioeconómicas como las que padecen las clases bajas: inseguridad económica, mujeres cabeza de hogar, bajos ingresos y pocas oportunidades de surgir.

La idea de que el desempleo en la juventud tiene un efecto sobre los salarios y los empleos futuros, es apoyada también por David T. Ellwood (1982), quien analizando datos del NLS (The National Longitudinal Survey) para hombres jóvenes fuera del colegio, mediante un modelo de árboles de probabilidad, concluye que “largos y frecuentes períodos de desempleo en la juventud tienen un efecto mensurable (aunque pequeño) sobre el desempleo en años posteriores y un significativo efecto negativo sobre los salarios”.

De acuerdo con todo lo anterior, puede plantearse que existe discriminación hacia los jóvenes en el mercado de trabajo (sobre todo hacia los de estratos inferiores y/o con niveles educativos más bajos), manifestándose dicho fenómeno en altas tasas de desempleo para ellos, en la baja calidad de los empleos que ocupan, en los bajos

ingresos que perciben en comparación a personas de mas edad, e incluso, en las escasas posibilidades que tienen los jóvenes más pobres de aumentar su capital humano (educación y experiencia), factor éste que contribuye a aumentar la probabilidad de conseguir trabajo, de mejorar la calidad del empleo, elevar los ingresos y sentirse útil o de alguna forma “ubicado” en la sociedad. Hay que aclarar que algunas de las razones que justifican los empresarios para no contratar jóvenes pueden ser valederas en algunos casos, (tales como experiencia y educación, pues para determinados oficios se requiere cierto grado de conocimiento o capacitación), pero hay que resaltar que si a estos no se les brinda una oportunidad de adquirir experiencia, ni se les facilita su inserción al mundo laboral, no será raro seguir encontrando tantos jóvenes desubicados que terminan finalmente incrementando distintas formas de desorganización social, como el crimen y el abuso de drogas. Sobre este punto, un análisis de los datos del NBER sobre criminalidad de jóvenes negros de tres ciudades, realizado por W. Kip Viscusi (1986), encuentra que aquellos que estaban desempleados y fuera del colegio, admitieron mas crímenes y un mayor ingreso proveniente del crimen, que aquellos con trabajo o estudiando. Adicionalmente, encontró que había una alta relación entre el crimen y el uso de drogas: el consumo de estas era sustancialmente mas alto para quienes admitieron haber cometido crímenes.

Teniendo en cuenta las dimensiones que pueden tomar las consecuencias de desempleo juvenil, es necesario abrir las oportunidades para los jóvenes, de tal forma, que puedan ingresar al mercado de trabajo rápidamente y en condiciones adecuadas. Así mismo, si para entrar a trabajar también se requiere de calificación, es indispensable buscar alternativas que permitan a los jóvenes más pobres acceder a la educación y de esta forma adquirir una herramienta para que puedan tener éxito en el futuro y mejorar su nivel de vida.

3.2.1 Influencia de la fuerza laboral femenina sobre la fuerza laboral de los jóvenes

Como ya se ha dicho, el mercado laboral se ha visto afectado en los últimos años por la creciente afluencia tanto de trabajadores jóvenes como de mujeres adultas. Cada uno de estos fenómenos tiene un fuerte impacto sobre el mercado de trabajo, sin embargo, al unirse, es posible que un grupo afecte las oportunidades de empleo del otro.

Algunos observadores argumentan que la principal causa del problema de desempleo de los jóvenes ha sido el rápido crecimiento de la fuerza laboral femenina adulta. Según Grant y Hamermesh (1980), en esta afirmación están implícitos dos puntos importantes: “(1) Jóvenes y mujeres son sustitutos cercanos en la producción, por lo tanto, la entrada de estas últimas disminuye significativamente la demanda por los jóvenes; y (2) Las tasas salariales de los jóvenes son rígidas a la baja, por lo que el aumento de mujeres en el mercado laboral, se refleja en un aumento en el desempleo juvenil y no en una reducción de los salarios”. Dado que existe desacuerdo sobre estos puntos⁸, los autores realizan una estimación basada en datos de corte transversal de la industria manufacturera de 1969 con el fin de medir el grado de sustituibilidad entre mujeres adultas y jóvenes, a la vez que hacen una simulación para calcular los efectos de un aumento de la fuerza laboral femenina, bajo los supuestos de salarios flexibles y salarios rígidos en el mercado laboral juvenil. La principal conclusión a la que llegan es que estos dos grupos son fácilmente sustituibles en la producción, y que debido a esto, el fuerte crecimiento de la fuerza laboral femenina ha causado algún desplazamiento en los salarios de los trabajadores jóvenes. “Bajo el supuesto de salarios rígidos, este desplazamiento de una reducción en el empleo, y bajo el supuesto de salarios flexibles, se habría manifestado como una reducción en las tasas salariales”. Lo cierto es que sin importar si los salarios son rígidos o flexibles, la competencia de las mujeres adultas ha tenido un impacto negativo sobre la fuerza laboral de los jóvenes.

4. IMPLICACIONES SOBRE LA EFICIENCIA ECONOMICA

Teniendo claro el concepto de discriminación y las distintas teorías que sobre este tema se han desarrollado, es posible mencionar ahora las importantes implicaciones para la eficiencia económica generadas a partir de los grandes desbalances que surgen por este fenómeno.

⁸ Freeman and Medoff (1978) encuentran evidencia indirecta que contradice estos puntos de vista; Morse (1980) indica que, excepto para los hombres negros, los salarios de los jóvenes se ajustaron entre 1960 y 1970; y Johnson (1980) presenta argumentos con los que se podría afirmar que el mercado de trabajo de los jóvenes no está totalmente libre de la rigidez salarial.

La teoría base para este análisis se fundamenta en el trabajo de Becker (1975) y Arrow (1973); según esta, dos trabajadores pertenecientes a dos grupos distintos pero con la misma dotación de capital humano son sustitutos perfectos en la producción, por lo tanto, cualquier diferencia en salarios es debida a la discriminación. La optimización del mercado de trabajo se logra en el punto en donde la productividad marginal iguala los salarios, pero al haber discriminación sexual, el producto marginal de las mujeres excederá sus salarios y este exceso será cada vez mayor cuanto más discrimine el empresario; igualmente la brecha salarial entre hombres y mujeres crecerá con el grado de discriminación. Las empresas que más discriminen estarán pagando entonces el más costoso de los sustitutos perfectos, incurriendo en altos costos de producción, mientras ocurre lo contrario con las firmas que emplean más mujeres. Por consiguiente, la tasa promedio salarial y el producto marginal del trabajo serán mayores y el tamaño de la fuerza laboral más pequeña en las empresas que más discriminan. La diferencia en cuanto a producto marginal entre las firmas implica que la distribución del trabajo no es eficiente. Si se eliminara la discriminación, la fuerza laboral femenina podría desplazarse hacia las empresas que tienen menos mujeres, logrando incrementar el producto.

Una segunda implicación sobre la eficiencia proviene de la respuesta del grupo discriminado frente a este hecho. Al ser conscientes de que son víctimas de prejuicios o de tradiciones sociales y que por esta razón reciben un salario que no es acorde con su aporte a la producción, pueden sentirse desmotivados a esforzarse demasiado y en consecuencia disminuir su productividad, lo que impone costos tanto a la empresa como a la economía en su conjunto. Los empresarios reaccionan ante tal reducción aumentando la discriminación y deteriorando aun más los salarios, creando así un círculo vicioso de amplias brechas salariales y baja productividad.

Otro impacto sobre la eficiencia se debe a la mala distribución de muchos trabajadores entre las ocupaciones mejor remuneradas, tales como las gerenciales y las técnicas, ya que el acceso a estas no siempre está determinado por las capacidades del empleado, sino por sus contactos, influencias o por la discriminación existente en algunas empresas, lo que implica que no todas las veces se elige a la persona más idónea para desempeñar el cargo. Esto se traduce en una pérdida de eficiencia para la empresa y para la economía.

La discriminación puede también tener efectos sobre la movilidad intergeneracional. Los niños que provienen de clases privilegiadas se ven favorecidos desde el momento de su nacimiento gracias al entorno que los rodea: desde las costumbres de su casa, hasta los colegios las universidades a las que tienen la posibilidad de ingresar. Por otra parte, los niños cuyas familias cuentan con escasos recursos, viven en un ambiente menos favorable y tienen acceso a un proceso educativo de baja calidad. Debido a estas restricciones es posible que niños con una productividad potencialmente alta estén siendo desplazados, mientras que otros con menor productividad sean privilegiados injustamente. De esta forma la sociedad estaría desaprovechando recursos al emplearlos inadecuadamente y como es lógico la economía estaría perdiendo eficiencia.

En el ámbito social y específicamente para el caso de discriminación por género, los tratos desiguales han impedido que la unidad familiar asigne sus recursos (hombres y mujeres) de acuerdo a sus capacidades y lo mas eficientemente posible entre tareas productivas, con lo cual la familia pierde posibilidades de generar mayores ingresos y un mejor nivel de vida, es decir, un mayor bienestar. Por otra parte, la inequidad de género (la que surge básicamente por tabúes sociales) ha hecho que el hombre tenga una baja participación (en ocasiones casi nula) en la crianza y formación de los hijos; esto ha creado una sobrecarga para la mujer ya que al incorporarse al trabajo productivo se ha visto obligada a ampliar su jornada por encima de límites razonables, lo que inevitablemente implica costos para la sociedad en la medida en que se reduce la calidad de la tareas reproductiva.

Las pérdidas tanto sociales como económicas debido a la discriminación, teniendo en cuenta todo lo anterior, son evidentemente cuantiosas y en este sentido reducen sustancialmente las posibilidades de un desarrollo armónico y de un crecimiento rápido y sobretodo equitativo y sostenible.

5. ESTIMACIONES DE DISCRIMINACION EN COLOMBIA

Los estudios realizados en Colombia sobre discriminación en el mercado laboral son bastante escasos; entre estos pueden mencionarse algunos relacionados específicamente con diferenciales salariales.

5.1 Estudios realizados por Jaime Tenjo

Existen dos trabajos realizados por Jaime Tenjo. En el primero (1991), identifica el grado en que factores como diferencias en productividad, condiciones de trabajo y discriminación contribuyen a la explicación de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres en Colombia. Utilizando la descomposición de Oaxaca⁹, parte de unas funciones de ingresos de la forma:

$$\ln (W_i) = X_i \beta + \varepsilon_i$$

y obtiene:

$$\ln (W_m) - \ln (W_f) - (b_m L_m - b_f L_f) = (X_m - X_f) \beta_m + X_f (\beta_m - \beta_f)$$

Donde $\ln (W_m)$ y $\ln (W_f)$ son las tasas salariales promedio pronosticadas y, X_m , X_f , L_m y L_f son valores medios de las respectivas variables. Esta ecuación descompone, como ya se dijo anteriormente, el diferencial salarial en dos formas: el primer término a la derecha mide el diferencial debido a diferencias en capital humano, mientras que el segundo mide el diferencial debido a la aplicación de reglas distintas de remuneración (discriminación).

Tenjo indica que en un mercado competitivo el último término debería ser igual a cero y el diferencial total reflejar únicamente diferencias en la cantidad de capital humano, o la compensación de diferencias entre ocupaciones. Sin embargo, sostiene que algunas veces se ha argumentado que la parte explicada por diferencias en dotaciones (productividad) pueden ser el resultado de discriminación fuera del mercado laboral; por ejemplo, el acceso restringido de la mujer al sistema educativo. Por otra parte, si existe

⁹ Esta metodología busca proveer una valoración cuantitativa de las fuentes de las diferencias salariales entre hombres y mujeres. En el capítulo 4 se hace una descripción detallada del modelo de Oaxaca.

discriminación contra la mujer en el mercado laboral, el término $Xf (\beta_m - \beta_f)$ será positivo.

Los datos que utiliza en la estimación, se basan en una muestra de familias para Bogotá, recolectadas por el DANE en 1979. Además, utiliza cuatro grupos de variables: variables de capital humano (educación, experiencia, antigüedad en una empresa y entrenamiento); ocupaciones; otras variables (unión, estado civil, migración); y finalmente, una variable que corrige el sesgo ya que las muestras no son tomadas al azar. Estima ecuaciones separadas para hombres, mujeres incluyendo servicio domestico y, mujeres excluyendo servicio domestico. Esta exclusión la hace debido a que el servicio domestico constituye un grupo muy particular de individuos (joven, sin educación, femenino, inmigrantes) que no son comparables con el resto de las mujeres en la muestra.

Lo más importante de los resultados de la estimación de Tenjo es la clara diferencia entre los coeficientes estimados de hombres y mujeres y, la alta sensibilidad de las estimaciones de las mujeres a la inclusión o exclusión del servicio domestico. La exclusión de este grupo hace las estimaciones de las mujeres más cercanas a las de los hombres. En general, los hombres tienen retornos a la educación más altos que las mujeres y, los retornos a años adicionales de experiencia disminuyen más rápido para las mujeres que para los hombres. Las mujeres reciben retornos mas altos a la antigüedad y al entrenamiento en la empresa. Los premios para algunas ocupaciones son mas altas para hombres que para mujeres.

Tamaño y composición de la brecha salarial: En cuanto a las variables de capital humano, el componente de productividad no representa grandes desventajas para las mujeres, sin embargo, estas variables contribuyen negativamente, aunque en pequeña medida, al diferencial total, ya que aunque en promedio las mujeres tienen niveles mas altos de educación que los hombres, cuentan con cantidades más bajas de otras variables de capital humano. La mayor desventaja se presenta en la experiencia, como resultado de su doble papel como ama de casa y como trabajadora. En contraste, la contribución de las variables de capital humano al componente de discriminación es bastante alto: el elemento más discriminatorio es el retorno a la educación mas bajo para la mujer.

Por otra parte, la contribución de las ocupaciones al término que refleja la productividad es muy pequeño, debido a que las ocupaciones en las que están concentradas las mujeres son castigadas. El componente de discriminación de este grupo de variables es grande y en favor de las mujeres, lo que indica que las mujeres reciben un porcentaje mas alto de premios que los hombres en las mismas ocupaciones.

La contribución de las otras variables (unión, estado civil y migración) es positiva para los dos componentes. El efecto más alto es el de la variable estado civil, indicando que estar casado representa un premio mas alto para los hombres que para las mujeres.

Acceso de la mujer a trabajos con alta remuneración: La estimación arrojo como resultado que cerca de dos tercios de las mujeres están concentradas en tres ocupaciones; trabajos de oficina, servicios y profesionales. Las dos primeras ocupaciones no ofrecen muchas oportunidades de progreso, sin embargo, la proporción de mujeres en trabajos profesionales es mas alta que la de los hombres, lo cual es consistente con los niveles relativamente mas altos de educación logrados por las mujeres y con los niveles relativamente bajos de discriminación hallados en este estudio. Surge entonces la pregunta de si la mujer tiene la misma posibilidad de acceso que el hombre a los trabajos mejor remunerados dentro de una ocupación particular. Para responder este interrogante utiliza una ecuación mediante la cual estima la probabilidad de que una persona reciba una tasa salarial por encima del promedio de la ocupación, de la forma:

$$\text{Pr}(W_{ij} > W_j) = h(\text{Educación, Experiencia, M-exper, Antigüedad, Sexo})$$

Donde $\text{Pr}(\dots)$ representa probabilidad, W_{ij} es el salario por hora del trabajador i en la ocupación j , W_j es la tasa salarial promedio en la ocupación j , y M-exper es la experiencia en el mercado.

La conclusión más relevante es la existencia de una tendencia sistemática para las mujeres de ser contratadas en la base de la escala salarial en cada ocupación sin considerar su dotación de capital humano, lo que implica que a pesar de que el acceso de las mujeres a ocupaciones con altas remuneraciones no está completamente bloqueado, aún es difícil su desplazamiento hacia estas.

En su segundo trabajo (1993), Tenjo investiga la evolución de las diferencias en el ingreso entre hombres y mujeres entre 1976 y 1989, para lo cual aplica nuevamente el modelo de Oaxaca. Utiliza datos de la Encuesta Nacional de Hogares del DANE realizadas en marzo de 1976, 1980, 1984, y 1989 para Bogotá. Hizo las cuantificaciones separando trabajadores asalariados y trabajadores no asalariados y estimó diferenciales incluyendo y excluyendo empleadas domesticas; además, en algunas variantes del modelo incluye variables ocupacionales, lo que hace con el fin de captar el efecto de la segmentación del mercado laboral.

Según lo obtenido, en el caso de los trabajadores asalariados, observó unos retornos a la educación más altos para las mujeres que para los hombres, aunque esta diferencia ha venido disminuyendo. Por otra parte, la exclusión del servicio domestico hace disminuir significativamente la tasa de retorno de las mujeres. Al incluir las variables ocupacionales, el efecto de la educación se reduce tanto para hombres como para mujeres. Al incluir este grupo. El efecto de las ocupaciones es mayor. En el caso de los trabajadores no asalariados, los resultados carecen de optima calidad estadística, debido a los mayores problemas que presenta la medición de sus ingresos.

Descomposición de los diferenciales: Para el caso de los trabajadores asalariados Tenjo hace dos comparaciones. Una entre hombres y mujeres en general y otra entre hombres y mujeres excluyendo el servicio doméstico. En la primera, observa que aunque las diferencias en capital humano disminuyeron significativamente, el grado de discriminación (diferencias salariales) no disminuyó proporcionalmente, sino que por el contrario aumentó. En la segunda comparación, los resultados indican una disminución en los diferenciales, pero a partir de cierto punto estos comienzan a igualarse a un ritmo dramáticamente lento, lo que lo lleva a concluir que posiblemente la igualdad salarial inicial se dio en los niveles de bajos salarios y también por la movilidad de las mujeres en el sector informal y especialmente del servicio doméstico. Por otra parte, en salarios medios y altos no hay señales de un proceso de igualación relevante. En cuanto a la composición del diferencial, las mujeres muestran una dotación de capital humano mayor que los hombres, lo cual implica que más del 100% de la diferencia salarial se debe a discriminación, ya que si no existiera recibirían un ingreso superior al de los hombres.

Para el caso de los trabajadores no asalariados, afirma que hay una gran disminución del diferencial en el periodo, aunque con continua. Tuvo un aumento al comienzo y después una disminución, llegando a ser al final menos de la mitad que al inicio.

La conclusión fundamental de este estudio es que a pesar de la disminución de las diferencias salariales observadas en el periodo, los niveles relativos (mas no los absolutos) de discriminación contra las mujeres han aumentado.

5.2 Trabajo de E. Vélez y C. Winter (1990)

El propósito de su estudio es identificar los factores que influyen en las diferencias salariales entre sexos. Realizan estimaciones de funciones de ingreso para hombres y mujeres que les permiten examinar diferencias salariales. Luego descomponen estos diferenciales en dos porciones: una atribuible a diferencias en productividad y otra atribuible a factores inexplicados (diferencias en la forma en que empleadores remuneran a hombres y mujeres).

Los datos usados provienen de la ENH de junio de 1988 que realiza el DANE, y sacan una submuestra de los individuos entre 15 y 60 años. Sus estimaciones se basan en el modelo estándar de capital humano donde la variable dependiente es el logaritmo de los salarios y, las variables independientes son la experiencia, los años de educación y las horas trabajadas.

Según los resultados, las mujeres en Colombia ganan en promedio 15% menos que los hombres. Al igual que Tenjo, utilizan la descomposición de Oaxaca para obtener el componente derivado de diferencias en capital humano y el derivado de factores inexplicados (discriminación). Lo obtenido revela que sólo el 14.8% del diferencial es explicado por diferencias en capital humano, mientras que el resto (aproximadamente el 85%) es debido a diferencias en la forma en que hombres y mujeres son remunerados en el mercado laboral; por lo tanto, la mayor parte de las diferencias salariales entre sexos puede ser atribuida a discriminación.

BIBLIOGRAFIA

Aigner, Dennis, y Glen G. Cain. (1977), "Statistical Theories of Discrimination in the Labor Market". *Industrial and Labor Relations Review* 30, (Jan): 175-187.

Arrow, Kenneth. (1972), "Models of job discrimination", en A. H. Pascal. (Ed.), *Racial discrimination in economic life*. Lexington, Mass.: Lexington Books.

Barth, Erling, y Dale-Olsen, Harald. (1999), "Monopsonistic Discrimination and The Gender Wage Gap". *National Bureau of Economic Research*. Working Paper 7197.

Becker, Gary S. (1957), *The Economics of Discrimination*. Chicago: University of Chicago Press.

Birdsall, y Sabot. (1991), *Unfair Advantage: Labor Market Discrimination in Developing Countries*. Banco Mundial, Washington D.C.

Blau, Francine, Marianne A. Ferber y Anne E. Winkler. (1998), *The Economics of Women, Men and Work*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Boal, W. and Michael Ramson. (1997), "Monopsony in the Labor Market". *Journal of Economic Literature*. Vol. 35: 86-112.

Burdett, Kenneth, y Dale Mortensen. (1998), "Equilibrium Wage Differentials and Employer Size." *International Economic Review* 39: 257-73.

Cain, Glen G. (1986), "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination". *Handbook of Labor Economics*, Volumen I, Editado por O. Ashenfelter y R. Layard.

Chiplin, Brian, y Peter J. Sloane. (1980), "Sexual Discrimination in the Labor Market". En Alice H. Amsden (comp.), *The Economics of Women and Work*, Nueva York, St.Martin's Press.

Cruz, María Cristina. *Mercado de trabajo femenino en los últimos cuatro años y políticas de empleo*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Abril 1997.

Ellwood, David T. (1982), "Teenage Unemployment: Permanent Scars or Temporary Blemishes?". En Richard B. Freeman y David A. Wise. *The Youth Labor Market Problem: Its Nature, Causes, and Consequences*. University of Chicago Press.

Elmslie, Bruce y Sedo Stanley. (1998), "Discrimination and Quality Job: The Youth Labour Market in the 80's". *International Review of Applied Economics*. Vol. 12, No. 2.

Grant, James H. y Daniel S. Hamermesh. (1980), "Labor Market Competition Among Youths, White Women and Others". *The Review of Economics and Statistics*. Vol. 63, No. 3.

- Gujarati, D. (1995) *Econometría*. McGraw – Hill, México.
- Henao, M., y Parra, A. (1998) “Mujeres en el Mercado Laboral”. *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación.
- Humphries, Jane. (1995), “Economics, Gender and Equal Opportunities.” En *The Economics of Equal Opportunities*. Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Jacinto, C. (1997) “Políticas Públicas de Capacitación Laboral de Jóvenes en Argentina: un análisis desde las expectativas y las estrategias de los actores”. En: *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*. No. 139-140, abril-septiembre de 1997. Boletín Cinterfor/OIT – Segunda Epoca.
- Killinsworth, Mark. (1983), *Labor Supply*. Cambridge, England: Cambridge University Press.
- Lang, Kevin (1986). “A Language Theory of Discrimination”. *The Quarterly Journal of Economics*. Mayo.
- López C. (1998) “Mercado Laboral Colombiano y Género”. *Macroeconomía, Género y Estado*. Departamento Nacional de Planeación, Octubre.
- Lundberg, Shelly, y Richard Startz. (1983), “Private discrimination and social intervention in competitive labor markets”. *American Economic Review*. Vol. 73.
- _____. (1998), “On the persistence of Racial Inequality”. *Journal of Labor Economics*. Vol. 16.
- Madden, Janice F. (1973), *The Economics of Sex Discrimination*. Lexington, Mass.: D.C. Heath and Co.
- Manning, Alan. (1994), “Labor Markets with Company Wage Policies”, Discussion Paper no. 214. London: Centre for Economic Performance.
- Marshall, F. Ray. (1974), “The economics of racial discrimination: a survey”. *Journal of Economic Literature*. Vol. 12.
- Martínez E. (1997) “Desempleo Juvenil en Chile: ¿Discriminación o ilusión óptica?”. En: *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*. No. 139-140, abril-septiembre de 1997. Boletín Cinterfor/OIT. Segunda Epoca.
- Mc Conell, y Brue. (1998), *Economía Laboral Contemporánea*, cuarta ed. Mc Graw Hill.
- Oaxaca, R. L. (1973), “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”. *International Economic Review*. Vol. 14, No. 1.
- Osterman, P. (1983), “La Estructura del Mercado de Trabajo de los Hombres Jóvenes”. En: *Paro e Infación*. Piore, M. (Comp.). Alianza Editorial. Madrid.

Pérez, F. (1998) “Género y Educación”. *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación, Octubre 1998.

Phelps, E.S. (1973), “The Statistical Theory of Racism and Sexism”. *American Economic Review* 4 (Sept.): 659-61.

RED LATINOAMERICANA DE FORMACION PARA EL TRABAJO Y CENEP. (GALLART, María Antonia – Coordinadora Regional) (1998). Evaluación de Programas y Políticas de Capacitación para Jóvenes en Situación de Pobreza y Riesgo de Exclusión. Informe Regional del Caso Colombiano dentro del Marco de la Red Latinoamericana de Formación para el Trabajo, coordinada por el Centro de Estudios de Población de Buenos Aires. Mimeo. 1998 – 1999.

Rees, Albert. (1986), “An Essay on Youth Joblessness”. *Journal of Economic Literature*. Vol. 24.

Rivera, Francisco L. “Quantitative Literacy and the Likelihood of Employment Among Young Adults in the United States”. *The Journal of Human Resources* 27(2).

Robinson, Joan. (1965), *The Economics of Imperfect Competition*. New York: St. Martin's Press.

Rothschild, M. y Stiglitz, J. (1982), “A model of employment outcomes illustrating the effect of the structure of information on the level and the distribution of income”. *Economics Letters*. Vol. 10.

Rozas, S. (1998) “Análisis de género en las pruebas de logro educativo”. *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación, Octubre 1998.

Rusell, Kevin. (1991), “An Analysis of Contingent Labour”. En: *Review of Radical Political Economics*. Vol. 23.

Sánchez, M. (1998) “Calidad de Vida de las mujeres y gasto social”. *Género, Equidad y Desarrollo*. Departamento Nacional de Planeación, Octubre 1998.

Sánchez F. y Nuñez J. (1995), “¿Por qué los niños pobres no van a la escuela?”. En: *Archivos de Macroeconomía* No. 39. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Noviembre.

Spence, A. Michael. (1973), “Job Market signaling”. *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 87.

Tenjo, Jaime. (1991), “Labor Markets, The Wage Gap and Gender Discrimination: The Case of Colombia”. En George Psacharopoulos and Zafiris Tzannatos, *Women's Employment and Pay in Latin America*. The World Bank 1992.

_____. (1993), “Cambios en diferenciales salariales entre hombres y mujeres: 1976 – 1989”. *Planeación y Desarrollo*. Edición Especial. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Diciembre.

_____. (1993), “Evolución de los retornos a la inversión en educación 1976 – 1989”. *Planeación y Desarrollo*. Edición Especial. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, Diciembre.

Thurow, Lester C. (1975), *Generating inequality*. New York: Basic Books.

Velez, E., y Winter, C. (1991), “Women’s Labor Force Participation and Earnings in Colombia”. En George Psacharopoulos y Zafiris Tzannatos, *Case Studies on Women’s Employment and Pay in Latin America*. The World Bank 1992.

Viscusi, W. Kip. (1986), “Market Incentives for Criminal Behavior”, en Richard B. Freeman and Harry J. Holzer, *The Black Youth Employment Crisis*. University of Chicago Press.