

Resumen

Durante las últimas décadas se ha producido una masiva incorporación de las mujeres españolas al mercado de trabajo. Sin embargo, siguen existiendo importantes diferencias por género en dicho mercado. En este trabajo se analizan dichas diferencias tanto con datos agregados como individuales en ámbitos como la participación, la ocupación, el desempleo, el tipo de jornada, el tipo de contrato y los salarios. La conclusión fundamental es que las diferencias por género detectadas en el mercado de trabajo español no tienen su origen en diferencias en las características medias de hombres y mujeres, sino en factores de tipo institucional.

Palabras clave: diferencias por género, capital humano, factores institucionales.

Abstract

During the last decades a vast number of Spanish women have joined the labour market. There continue to be, however, significant gender differences in this market. In this study we analyse these differences both with aggregate and individual data in such areas as participation, occupation, unemployment, type of working day, type of contract and salaries. The fundamental conclusion is that the gender differences detected in the Spanish labour market do not have their origin in differences in the average characteristics of men and women, but in factors of an institutional kind.

Key words: gender differences, human capital, institutional factors.

JEL classification: J31, J71.

LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO EN EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA: LA IMPORTANCIA DE LOS FACTORES INSTITUCIONALES

María ARRAZOLA VACAS

José DE HEVIA PAYÁ

Raúl SÁNCHEZ LARRIÓN

Universidad Rey Juan Carlos

I. INTRODUCCIÓN

LA crisis que ha asolado la economía mundial desde el año 2007 ha tenido un impacto especialmente duro en España y en su mercado de trabajo. Así, según la *Encuesta de población activa*, y considerando medias anuales, en el bienio 2008-2009 se han destruido en España 1,5 millones de puestos de trabajo, el número de parados ha pasado de 1,8 millones en 2007 a más de 4,1 millones en 2009 y la tasa de paro ha crecido desde el 8,3 por 100 que había en 2007 a más del 18 por 100 en 2009. España vuelve a ocupar los primeros puestos de los *rankings* de los países por cifras negativas en su mercado de trabajo. Sin embargo esta evolución negativa no ha afectado por igual a todos los grupos sociales, así, la destrucción del empleo ha castigado más duramente a los hombres que a las mujeres. Efectivamente, en el bienio 2008-2009 el empleo masculino ha disminuido en más de 1,3 millones de personas, lo que supone una caída del 11,1 por 100, mientras que el empleo femenino ha disminuido sólo en algo más 125.000 personas, un 1,5 por 100. Igualmente, la tasa de paro masculina se ha multiplicado casi por tres, del 6,3 por 100 del año 2007 se ha pasado al 17,7 por 100 del año 2009, mientras que la tasa de paro femenina ha pasado del 10,9 por 100 al 18,4 por 100.

Pero la existencia de problemas en el mercado de trabajo español no es algo nuevo. El inadecuado funcionamiento de este mercado es, desde hace ya muchas décadas, uno de los temas pendientes de la economía española. El período de fuerte crecimiento del empleo en el período 1994-2007 ha sido un espejismo que ha ocultado el principal problema del mercado de trabajo español: su incapacidad de generar a largo plazo suficiente empleo de calidad como para garantizar el pleno empleo. Lo ocurrido los últimos años confirma la existencia de un problema estructural en el mercado laboral, que explicaría los grandes movimientos migratorios de españoles hacia otros países durante gran parte del pasado siglo, las persistentes y elevadas tasas de paro de las décadas de los ochenta y parte de los noventa, la persistente temporalidad de los contratos de empleo o la menor participación femenina en relación con otros países de nuestro entorno.

Detrás de la fragilidad estructural del mercado de trabajo español hay todo un amplio conjunto de factores de distinta naturaleza: económicos, culturales y sociológicos. Sin duda, la situación del mercado de trabajo en España no es ajena a la existencia de ineficiencias en los mercados financieros y de bienes y servicios españoles, o a la inefi-

ciencia de sector público español, pero tampoco es ajena a factores institucionales propios del mercado de trabajo que no facilitan su funcionamiento. Lo peor es que el inadecuado funcionamiento de otros mercados y del sector público afectan negativamente al mercado de trabajo, pero, a su vez, el inadecuado funcionamiento del mercado de trabajo español afecta negativamente a otros mercados y distorsiona las políticas públicas, generándose un círculo «vicioso» que es responsable, entre otras cosas, de continuas pérdidas de competitividad de la economía, elevadas tasas de paro y elevados déficits públicos. Acabar con esta situación no es sencillo, y requerirá de una reflexión profunda acerca del funcionamiento del mercado de trabajo español, así como de posibles reformas económicas e institucionales en ese y otros mercados.

Por otro lado, una característica que, si bien no es particular del mercado de trabajo español, es especialmente resaltable por su intensidad es la existencia de dualidad. La dualidad implica la coexistencia de grupos de individuos que, sin existir motivos económicos para ello, tienen diferentes derechos, diferente capacidad de incidir sobre las condiciones laborales, diferentes salarios, etc. Aunque la dualidad más comúnmente señalada es la que hace referencia a los trabajadores con contrato temporal *versus* trabajadores con contrato fijo, la dualidad en mercado de trabajo español es multidimensional, no puede olvidarse la dualidad parados-empleados o la dualidad hombre-mujer.

En este contexto, el objetivo de este estudio es analizar diferentes aspectos del mercado de trabajo español y su funcionamiento desde una perspectiva de género. Este mercado se ha caracterizado

tradicionalmente por la existencia de marcadas diferencias entre los hombres y las mujeres, desfavorables hacia las mujeres. No obstante, en las últimas décadas esas diferencias han tendido a disminuir; por ello, sería interesante analizar hasta qué punto esas diferencias tienen que ver con las características de las mujeres (nivel educativo, experiencia laboral previa, etc.) o con factores institucionales socioeconómicos y del mercado de trabajo.

Para ser conscientes de la relevancia que tiene el análisis de género en el mercado de trabajo español, y lo importante que es la eliminación de cualquier tipo de factor que afecte negativamente a las condiciones de las mujeres en este mercado, baste señalar que entre 1985 y 2008 el número de activos se incrementó en España en 8,5 millones de personas, de las cuales casi el 63 por 100 eran mujeres. Igualmente, entre 1985 y 2008 el empleo creció en términos netos en casi nueve millones de puestos de trabajo, de los que casi el 60 por 100 fueron ocupados por mujeres. La incorporación de la mujer al mercado laboral es un factor clave para explicar el crecimiento económico español reciente y, por tanto, las posibilidades de crecimiento a largo plazo de nuestra economía dependen en gran medida de que continúe produciéndose esa incorporación y de que ésta se produzca en condiciones óptimas.

En este artículo se aborda el análisis por género en el mercado de trabajo desde una doble vertiente. Primero se analiza en el plano temporal e internacional, con datos agregados las diferencias por género en el mercado de trabajo español; eso permite tomar conciencia de la importancia que tienen esas diferencias. Posteriormente, empleando datos indivi-

duales españoles, se analiza qué parte de esas diferencias es atribuible a diferencias en las características de hombres y mujeres y qué parte no es atribuible a dichas características y, por tanto, es atribuible a factores institucionales de una u otra naturaleza.

II. GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL. EVOLUCIÓN Y COMPARACIÓN INTERNACIONAL

El mercado de trabajo español se ha caracterizado tradicionalmente por la existencia de marcadas diferencias por género en distintos niveles: participación, paro, empleo, salarios, etc. Si bien es cierto que esas diferencias existen también en otros países de nuestro entorno, han sido especialmente marcadas en el caso español. Si nos fijamos en el cuadro n.º 1, que recoge las tasas de participación, ocupación y paro para España y para un conjunto de países de nuestro entorno, observamos para 1985 una tasa de participación femenina en España casi 50 puntos porcentuales por debajo de la masculina, siendo esa diferencia de unos 30 puntos en los países de la Unión Europea de los 15 (UE15). Además, mientras que la tasa de participación masculina española era equiparable a la de los países de nuestro entorno, la de participación femenina era inferior en alrededor de 16 puntos a la media de los países de la UE15.

Con respecto a la tasa de ocupación femenina en España, se observa que en 1985 estaba 41 puntos porcentuales por debajo de la tasa masculina, mientras que para los países de la UE15 esa diferencia era de unos 29 puntos. Además, en 1985, la tasa de paro femenina española estaba 6 puntos porcentuales por encima

CUADRO N.º 1

TASAS DE PARTICIPACIÓN, EMPLEO Y PARO (POBLACIÓN ENTRE 15 Y 64 AÑOS)

	HOMBRES									MUJERES								
	Tasa participación (porcentaje)			Tasa ocupación (porcentaje)			Tasa de paro (porcentaje)			Tasa participación (porcentaje)			Tasa ocupación (porcentaje)			Tasa de paro (porcentaje)		
	1985	1995	2008	1985	1995	2008	1985	1995	2008	1985	1995	2008	1985	1995	2008	1985	1995	2008
España	82,9	78,0	83,0	66,7	64,0	74,6	19,5	17,9	10,1	34,6	42,2	62,3	25,8	32,5	55,7	25,5	31,0	13,1
Alemania	80,9	79,5	82,1	75,5	73,7	75,9	6,6	7,2	7,5	51,9	55,5	69,4	47,7	55,3	64,3	8,1	9,5	7,7
Francia	77,3	74,0	74,3	70,7	66,7	69,2	8,5	9,8	6,9	55,6	57,2	65,0	48,5	51,6	60,1	12,7	13,9	7,9
Holanda	75,3	83,9	84,2	65,4	78,0	81,9	13,2	5,9	2,8	40,9	53,1	71,4	35,5	53,9	70,2	13,1	8,8	3,2
Irlanda	80,9	76,2	80,7	67,5	66,7	75,6	16,5	12,5	6,3	39,7	42,6	63,0	32,4	41,5	60,5	18,2	12,3	3,9
Italia	76,3	73,6	74,4	71,1	67,0	70,3	6,9	9,0	5,6	40,2	44,0	50,7	33,4	35,4	47,2	19,9	16,3	8,6
Portugal	84,2	77,3	79,5	78,7	72,1	74,0	6,5	6,8	6,9	56,4	59,6	68,8	49,4	54,8	62,5	13,4	8,6	9,4
Reino Unido	88,1	84,7	83,4	77,8	76,1	78,5	11,7	10,2	5,8	62,4	67,3	69,8	55,6	62,5	66,9	10,9	6,9	4,8
UE15	80,7	78,1	79,7	73,0	70,8	74,4	9,6	9,5	6,6	50,5	54,6	64,7	44,2	49,9	60,4	12,5	12,5	7,6
Estados Unidos....	85,4	84,3	81,4	79,3	79,6	76,4	7,1	5,6	6,2	64,1	67,8	69,1	59,3	65,8	65,5	7,5	5,7	5,5

Fuente: OCDE.

de la masculina, mientras que para la media de los países de la UE15 esa diferencia era tan sólo de 3 puntos, todo ello en un contexto de tasas de paro españolas, tanto masculinas como femeninas, muy por encima de la media de los países de nuestro entorno.

No obstante, desde 1985 ha existido una evolución favorable de todos estos diferenciales. Así, en 2008 la diferencia entre las tasas de participación masculina y femenina en España era de unos 19 puntos porcentuales, frente a los 50 de 1985, y la tasa de participación femenina se situaba tan sólo 2,4 puntos por debajo de la media de la UE15, frente a los 16 de 1985. Para las tasas de ocupación españolas, el diferencial entre hombres y mujeres en 2008 se situaba en 19 puntos, frente a los 41 de 1985, y la tasa de ocupación femenina estaba sólo 5 puntos por debajo de la media de la UE15, frente a los 18 de 1985. Respecto al diferencial por género en las tasas de paro en España, la evolución ha sido también positiva, pasándose de los 6 puntos porcentuales de 1985 a los 3 puntos de 2008. Igualmente, la tasas

de paro femeninas españolas se han aproximado a las de la UE15, pasando de estar 13 puntos por encima en 1985 a sólo 5,5 puntos en 2008.

Este proceso de convergencia no es ajeno a dos fenómenos que, a su vez, están muy relacionados: la mejora de los niveles educativos de las mujeres españolas durante las últimas décadas y la fuerte generación de empleo femenino acontecida desde 1985, y en especial desde mediados de los años noventa, proceso que se ha truncado con el inicio de la actual crisis económica. Respecto al primer fenómeno, el cuadro n.º 2 recoge el porcentaje de población con al menos educación secundaria superior terminada, y muestra que se ha producido una elevación significativa de las dotaciones de capital humano en España tanto para hombres como para mujeres, pero esa mejoría ha sido mayor para las mujeres, lo cual ha llevado incluso a que el nivel educativo medio de las mujeres sea superior actualmente al de los hombres. A pesar de esa mejoría de los niveles educativos medios en España y de que se ha producido una aproxi-

mación a la media de los países de nuestro entorno, sigue existiendo un enorme diferencial educativo. En términos de la medida recogida en el cuadro n.º 2 y para el año 2008, la diferencia de España con la media de la UE15 es de 19 puntos para los hombres y algo menos de 16 puntos para las mujeres, lo cual sin duda explica una parte importante de las diferencias que siguen existiendo entre el mercado de trabajo español y el de nuestros socios europeos, y pone de manifiesto la necesidad de trabajar intensamente en la mejora de los niveles educativos en España.

Respecto al segundo fenómeno mencionado, el gráfico 1, que recoge la evolución del empleo masculino y femenino en España y en los países de la UE15 desde 1985, tomando este año como base, resulta muy ilustrativo. En él se aprecia para España un importante crecimiento del empleo femenino en comparación con el empleo masculino, proceso que, aun siendo común en países de nuestro entorno, tiene un carácter más marcado en el caso español, y muestra que el mercado de trabajo español fue, entre mediados de los noven-

CUADRO N.º 2

PORCENTAJE DE LA POBLACIÓN ENTRE 25 Y 64 AÑOS DE EDAD CON AL MENOS EDUCACIÓN SECUNDARIA SUPERIOR TERMINADA

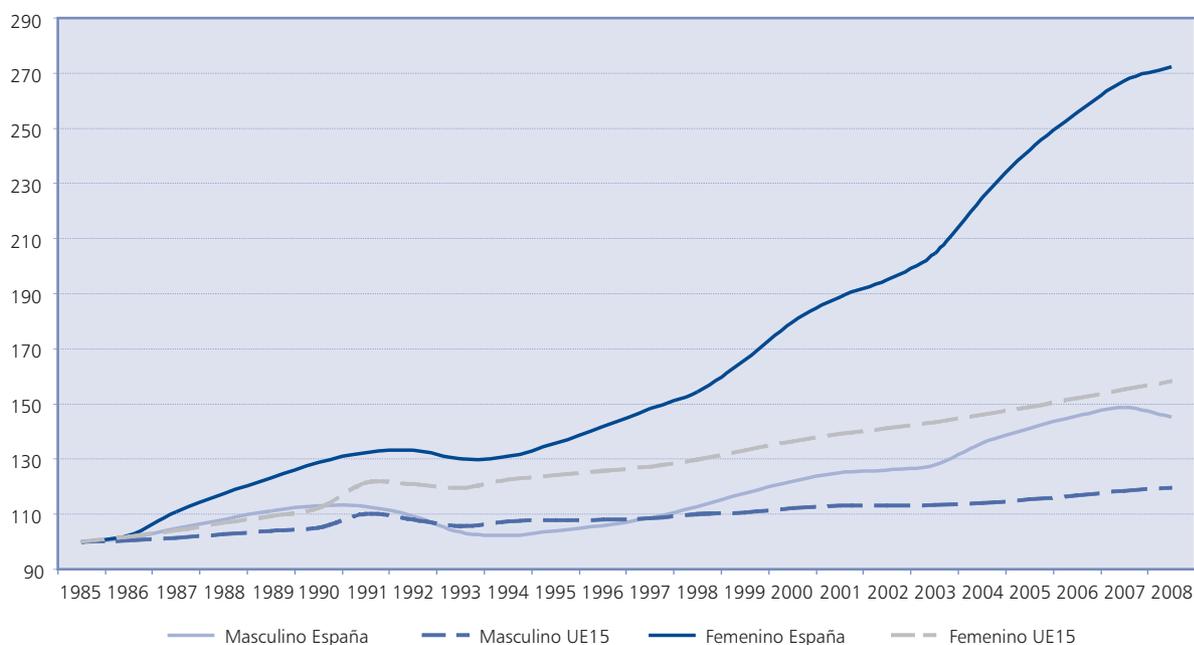
	HOMBRES				MUJERES			
	1994	2000	2006	2008	1994	2000	2006	2008
España	29,6	39,8	49,2	50,4	25,5	37,3	49,7	51,4
Alemania	87,7	85,8	86,5	88,2	76,0	76,7	80,0	82,5
Francia	61,4	66,2	69,2	70,8	53,9	59,4	65,6	68,5
Holanda	67,8 ^(b)	69,8	75,1	75,5	58,3 ^(b)	62,2	69,6	71,1
Irlanda	41,7	55,3	63,2	66,7	48,7	59,9	69,8	73,3
Italia	37,6	45,9	50,9	52,4	32,0	44,5	51,7	54,3
Portugal	20,9	18,6	25,4	25,6	20,9	20,1	29,8	30,8
Reino Unido	58,1	72,0	76,5	76,9	44,8	56,6	68,8	70,1
UE15	59,7 ^(a)	64,2	68,4	69,4	51,4 ^(a)	57,9	65,2	67,2

Notas: (a) Dato de 1995.

(b) Dato de 1996.

Fuente: EUROSTAT.

**GRÁFICO 1
EVOLUCIÓN DEL EMPLEO (1985=100)**



ta y el inicio de la crisis de 2007, muy dinámico en la generación de empleo en general, y de empleo femenino en particular.

La otra cara de la moneda del buen comportamiento del empleo femenino en el período 1994-2007

está en sus características, en concreto en cuanto a su duración y al tipo de jornada. El cuadro n.º 3 recoge la incidencia del empleo temporal y del empleo a tiempo parcial en hombres y mujeres. Como se puede apreciar, tanto la temporalidad como el tiempo parcial afec-

tan más a las mujeres que a los hombres en España, aunque también, a lo largo del tiempo, se han producido modificaciones. En 1987 la incidencia de la temporalidad en el empleo femenino era de 18,4 por 100, frente al 14,5 por 100 para los hombres, en 2008 estas cifras

CUADRO N.º 3

INCIDENCIA DEL EMPLEO TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL (PORCENTAJE SOBRE EL TOTAL DE EMPLEO DE SU GÉNERO)

	HOMBRES						MUJERES					
	Porcentaje empleo temporal			Porcentaje empleo a tiempo parcial			Porcentaje empleo temporal			Porcentaje empleo a tiempo parcial		
	1985	1995	2008	1985	1995	2008	1985	1995	2008	1985	1995	2008
España	14,5^(b)	33,2	27,9	2,0^(b)	2,5	3,8	18,4^(b)	38,3	31,2	12,2^(b)	15,8	21,1
Alemania	9,2	9,9	14,3	1,7	3,4	8,2	11,1	11,1	14,9	25,4	29,1	38,6
Francia	4,8	11,4	13,1	4,5	5,6	5,2	4,6	13,4	15,4	21,6	24,8	22,7
Holanda	5,9	8,6	16,7	6,1	11,8	16,2	10,8	14,1	20,0	45,5	55,1	59,9
Irlanda	5,5	8,7	6,7	3,4	6,7	8,2	10,6	12,2	9,5	18,6	27,0	36,0
Italia	3,6	6,0	12,1	3,8	4,8	6,6	7,0	9,1	16,4	16,6	21,1	31,0
Portugal.....	13,5 ^(a)	9,1	21,8	3,6 ^(a)	3,8	5,7	15,9 ^(a)	11,1	24,8	13,3 ^(a)	14,5	14,3
Reino Unido	5,7	6,2	4,7	4,3	7,4	10,2	8,8	7,8	6,0	41,1	40,8	37,7
UE15	7,7	10,8	13,5	3,7	5,2	7,5	9,9	12,6	15,6	27,6	28,4	31,5
Estados Unidos....	n.d.	4,9	n.d.	8,6	8,3	7,6 ^(c)	n.d.	5,4	n.d.	21,6	20,2	17,9 ^(c)

Notas: (a) Dato de 1986.

(b) Dato de 1987.

(c) Dato de 2007.

Fuente: OCDE.

eran del 31,2 por 100 y del 27,9 por 100 respectivamente. En cualquier caso, cabe destacar la enorme temporalidad del empleo en España tanto para hombres como para mujeres, con tasas que más que duplican las de los países de nuestro entorno. Respecto a la incidencia del empleo a tiempo parcial, se observan importantes diferencias por género: en 1987 en

España era del 12,2 por 100 en las mujeres, frente al 2 por 100 para los hombres, y en 2008 eran respectivamente del 21,1 por 100 y del 3,8 por 100. De nuevo, existen importantes diferencias respecto a los países de nuestro entorno en el sentido de que el trabajo a tiempo parcial está mucho menos extendido en España, especialmente para las mujeres.

Para conocer el alcance real de la temporalidad y el trabajo a tiempo parcial en las mujeres, es conveniente ver qué porcentaje del empleo temporal y del empleo a tiempo parcial es femenino, y compararlo con el porcentaje que supone el empleo femenino sobre el total de empleo. Esto es lo que se hace en el cuadro n.º 4, del que se pueden obtener tres conclusiones:

CUADRO N.º 4

EMPLEO FEMENINO COMO PROPORCIÓN DEL EMPLEO TOTAL

	PORCENTAJE EMPLEO FEMENINO SOBRE TOTAL DE EMPLEO			PORCENTAJE EMPLEO FEMENINO TEMPORAL SOBRE TOTAL DE EMPLEO TEMPORAL			PORCENTAJE EMPLEO FEMENINO A TIEMPO PARCIAL SOBRE TOTAL DE EMPLEO A TIEMPO PARCIAL		
	1985	1995	2008	1985	1995	2008	1985	1995	2008
España	29,2^(b)	33,7	42,2	34,0⁽²⁾	38,6	46,9	72,5^(b)	77,2	80,6
Alemania	38,7	42,1	45,4	43,6	46,1	48,2	90,3	86,3	79,9
Francia	41,0	43,9	47,0	41,3	49,9	52,8	77,3	77,9	79,5
Holanda	34,6	40,7	45,9	49,0	53,6	51,4	79,3	76,2	75,5
Irlanda	32,1	38,1	44,1	51,3	52,1	57,4	71,0	70,8	79,0
Italia	32,7	34,7	40,2	49,2	48,0	50,9	67,4	70,8	75,8
Portugal.....	39,9 ^(a)	44,3	46,3	42,2 ^(a)	51,2	50,5	71,0 ^(a)	75,3	68,5
Reino Unido	41,8	45,5	46,3	54,7	53,5	55,0	87,1	81,7	76,1
UE15	38,0	41,3	44,7	45,6	47,4	50,4	82,1	79,6	78,0
Estados Unidos....	44,2	44,3	46,8	n.d.	50,4	n.d.	68,6	68,7	n.d.

Notas: (a) Dato de 1986.

(b) Dato de 1987.

Fuente: OCDE.

nes. La primera es que en España la proporción de mujeres con empleo temporal y con empleo a tiempo parcial es superior a la proporción de mujeres empleadas sobre el total del empleo, lo cual muestra el incuestionable carácter femenino de la temporalidad, y sobre todo de la parcialidad del empleo. Así, para el año 2008, del total del empleo temporal, el 46,9 por 100 correspondía a mujeres, y del total de empleo a tiempo parcial el 80,6 por 100 correspondía también a mujeres, mientras que sólo el 42,2 por 100 del empleo total era femenino. La segunda conclusión es que esa característica de «feminidad» del empleo temporal y a tiempo parcial está presente en otros países de nuestro entorno. Efectivamente, si consideramos la media de los países de la UE15, en 2008 el empleo femenino temporal era el 50,4 por 100 del empleo temporal, y el empleo femenino a tiempo parcial era el 78 por 100 del empleo a tiempo parcial; sin embargo, el empleo femenino era sólo el 44,7 por 100 del empleo total. Una tercera conclusión es la convergencia en estas variables de la economía española con la media de la UE15 durante el periodo considerado. Así, la proporción de empleo femenino en España sobre el total de empleo ha pasado de estar 9 puntos por debajo de la media de la UE15 a estar tan sólo a 2,5; la proporción del empleo a tiempo parcial ha pasado a situarse incluso por encima de la media de la UE15 desde una diferencia de 10 puntos en 1985, y en el empleo temporal la diferencia respecto a la UE15 ha pasado de 11 puntos en 1985 a 3,5 en 2008.

Cuando se observan conjuntamente los datos recogidos en los cuadros n.ºs 1 y 3, se intuye la existencia de una posible relación entre tasas de ocupación y/o participación y la incidencia del empleo

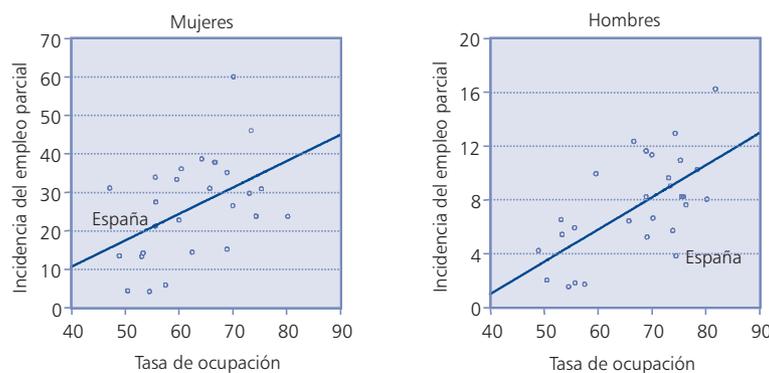
a tiempo parcial, de manera que los países con mayores tasas de ocupación tienen también mayor incidencia del empleo a tiempo parcial. A este respecto, el gráfico 2 recoge las tasas de ocupación y la incidencia del empleo a tiempo parcial por género en 2008 para un conjunto de países de la OCDE (1). De la observación de dicho gráfico se pueden concluir tres cosas. La primera es que sí que parece existir correlación estadística entre las variables consideradas. La segunda es que la posición de España en cuanto a ocupación femenina e incidencia del empleo a tiempo parcial está en perfecta consonancia con lo que ocurre en otros países de la OCDE. La tercera es que, a la vista de la experiencia de lo que ocurre en otros países, parece que será complicado que España incremente las tasas de ocupación femeninas sin que se produzca una elevación de la incidencia de la jornada a tiempo parcial. Para el caso de los hombres, se observa que la posición relativa de la incidencia de la jornada a tiempo parcial en España está lejos de la que le correspondería dado el nivel de ocupación. De hecho, no existe ningún país de la

OCDE con una tasa de ocupación masculina similar a la española y con menor incidencia del empleo a tiempo parcial. Estos resultados se pueden también interpretar en el sentido de que tasas de ocupación masculinas españolas más elevadas pudieran sólo ser compatibles con incrementos de la incidencia de la contratación a tiempo parcial (2).

Igualmente merece la pena analizar la posición de las tasas de ocupación femeninas y masculinas en relación con la incidencia de la temporalidad; esto es lo que se hace en el gráfico 3. De su análisis se pueden extraer dos conclusiones claras. La primera es que, a diferencia de lo que ocurre con la incidencia de la jornada a tiempo parcial, no parece haber ninguna relación estadística entre tasas de ocupación e incidencia de la temporalidad. La segunda es que la posición española en cuanto a incidencia de la temporalidad en comparación con los países de la OCDE es llamativamente negativa.

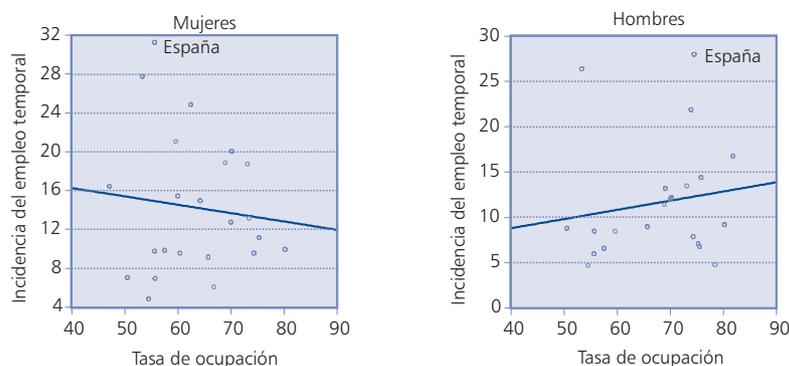
A la luz del análisis descriptivo anterior y de los gráficos 2 y 3, y si se toma como referencia la si-

GRÁFICO 2
EMPLEO A TIEMPO PARCIAL Y OCUPACIÓN EN LA OCDE



Nota: La línea recta representa la recta de regresión estimada entre la incidencia del empleo a tiempo parcial y la tasa de ocupación. Los parámetros de dicha regresión resultaron estadísticamente significativos.

GRÁFICO 3
EMPLEO TEMPORAL Y OCUPACIÓN EN LA OCDE



Nota: La línea recta representa la recta de regresión estimada entre la incidencia del empleo temporal y la tasa de ocupación. No se rechaza, a los niveles habituales de significación, que las pendientes de las rectas sean iguales a cero.

tuación del mercado de trabajo en los países de nuestro entorno, parece que para la economía española existe un significativo margen de mejora en tasas de participación y ocupación, especialmente femeninas, y que lograr esas mayores tasas posiblemente requerirá un aumento de la contratación a tiempo parcial. Igualmente, parece existir mucho margen para reducir la temporalidad sin que ello necesariamente implique disminuir las tasas de ocupación y participación.

Quizá de entre las múltiples diferencias por género que existen en el mercado de trabajo las más conocidas sean las relativas al salario. A este respecto, el cuadro número 5 recoge el gap salarial que existe entre el salario hora medio de los hombres y las mujeres para un amplio conjunto de países de nuestro entorno, y para una serie de años. Todos los datos proceden de la base de EUROSTAT, pero están calculados mediante métodos diferentes: los datos de los años 1994, 2000 y 2006 proceden de registros estadísticos nacionales realizados con diversas

metodologías, mientras que los datos de 2002 y 2008 han sido obtenidos de manera homogénea. El cuadro n.º 5 confirma la existencia de un gap salarial favorable a los hombres tanto para España como para los países de nuestro entorno. Además, del análisis de dicho cuadro se pueden extraer otras dos conclusiones interesantes. La primera es la considerable estabilidad temporal de los gaps salariales para España y el

resto de países. Y la segunda es que el gap salarial español es algo inferior al de la mayoría de los países de nuestro entorno: en 2008, 17,1 por 100 frente al 18,3 por 100 de la UE15.

En conclusión, el análisis agregado de las variables que caracterizan el mercado de trabajo español confirma la existencia de importantes diferencias por género. Analizar qué es lo que se encuentra detrás de esas diferencias no es una tarea fácil ya que éstas podrían deberse a dos tipos de factores: a diferencias por género en características tales como la dotación de capital humano (nivel de estudios, experiencia profesional, etc.) o a diferencias en factores institucionales socioeconómicos que inciden de modo diferente sobre cada género (diferente papel de cada género en el ámbito social, factores discriminatorios, diferencias en los rendimientos del capital humano, etc.). Establecer qué parte de esas diferencias son atribuibles a cada uno de esos dos tipos de factores es fundamental con el fin de poder articular medidas de política económica que permitan reducir las diferencias hombre-mujer en el

CUADRO N.º 5

DIFERENCIAS ENTRE EL SALARIO HORA MEDIO DE HOMBRES Y MUJERES EN PORCENTAJE

	DATOS NO ARMONIZADOS ENTRE PAÍSES			DATOS ARMONIZADOS ENTRE PAÍSES	
	1994	2000	2006	2002	2008
España	13,0	15,0	13,0	20,2	17,1
Alemania	21,0	21,0	22,0	n.d.	23,2
Francia	13,0	13,0	11,0	n.d.	19,2
Holanda	23,0	21,0	18,0 ^(a)	18,7	23,6 ^(b)
Irlanda	20,0	19,0	9,0	15,1	17,1 ^(b)
Italia	8,0	6,0	9,0	n.d.	4,9
Portugal	5,0	8,0	8,0	n.d.	9,2
Reino Unido	26,0	21,0	21,0	27,3	21,4
UE15	17,0	16,0	15,0	n.d.	18,3 ^(b)

Notas: (a) Dato de 2005.

(b) Dato de 2007.

Fuente: EUROSTAT.

mercado de trabajo. Si los factores institucionales jugasen un papel central en la existencia de esas diferencias habría que articular medidas de política económica y social tendentes a eliminar o amortiguar la influencia de esos factores institucionales. Por el contrario, si el origen estuviese en diferencias en características tales como las dotaciones de capital humano, habría que articular políticas de formación que consiguiesen la igualación en esas características. Para estudiar qué parte de las diferencias por género son debidas a unos u otros factores es preciso emplear datos individuales. El siguiente apartado se destina a ello.

III. DIFERENCIAS POR GÉNERO: CARACTERÍSTICAS Y FACTORES INSTITUCIONALES

La identificación del origen de las diferencias por género o raza en la educación, en el mercado de trabajo, y otros ámbitos sociales y económicos, ha sido el objetivo de una fructífera rama de la literatura. El método más utilizado para identificar y cuantificar las causas de las diferencias entre grupos en los niveles medios de la variable de interés consiste en descomponer dichas diferencias en un componente atribuido a las diferencias en las características observables de los grupos y otro componente debido a los diferentes rendimientos de las características para cada uno de los grupos. Esta filosofía y este método de descomposición fueron propuestos por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) para analizar diferencias salariales, y posteriormente se han sucedido propuestas de ampliaciones a otros contextos, como cuando hay selección muestral (Neuman y Oaxaca, 2004) o cuan-

do la variable de interés es binaria; esto ocurre, por ejemplo, cuando se analiza el caso de si un individuo está empleado o no. (Fairlie, 2005; Yun, 2004). En un principio, la literatura que analizaba las diferencias por género o raza interpretaba el componente de rendimientos como una medida de discriminación. Sin embargo, detrás de todo aquello que no son diferencias en características puede haber no sólo discriminación, sino también factores institucionales socioeconómicos y del mercado de trabajo como, por ejemplo, el diferente papel de la mujer en las responsabilidades del hogar o la dificultad de conciliar la vida laboral y familiar. En ese sentido, se puede interpretar ese componente de rendimientos como una medida global del efecto de los factores de tipo institucional sobre las diferencias por género observadas.

Para analizar si las diferencias de género en el mercado de trabajo español se deben a diferencias en características o a factores de tipo institucional, se han empleado datos de individuos del *Panel de hogares de la Unión Europea* de los años 1994 y 2000 y de la *Encuesta de condiciones de vida* de 2006. En total se utilizan datos de 6.703 hombres y 7.083 mujeres de 1994; 13.396 hombres y 13.951 mujeres de 2000, y 10.468 hombres y 11.017 mujeres de 2006.

En primer lugar, se analizan las diferencias entre hombres y mujeres en las tasas de participación, de paro, de trabajo a tiempo parcial y de trabajo temporal. Para ello, a partir de los microdatos, se han estimado modelos *probit* que explican la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, de estar en paro, de estar ocupado, de trabajar a tiempo parcial y de tener un contrato temporal (3). Las variables

incluidas en el análisis recogen características de los individuos como el capital humano o la situación socioeconómica (el nivel de estudios, la experiencia laboral, el estado civil, el número de hijos, los ingresos del hogar, la región de residencia, etcétera). A partir de los resultados de las estimaciones, y empleando la propuesta de Yun (2004), se descomponen las diferencias entre hombres y mujeres en las probabilidades medias en dos componentes: uno asociado a las diferencias en las características y otro a las diferencias en los rendimientos de dichas características. Los resultados obtenidos se presentan en el cuadro n.º 6. En cuanto a las diferencias hombre-mujer, es importante destacar la coherencia que existe en los resultados obtenidos de la estimación con los microdatos y con los datos agregados considerados en el apartado anterior. Así, con los microdatos, y en plena consonancia con lo que ocurre con las tasas de participación y ocupación agregadas, se obtiene que para los hombres es mayor la probabilidad de estar activos y ocupados, aunque las diferencias hombre-mujer disminuyen con el tiempo, debiéndose esa disminución al enorme incremento en la participación y ocupación de las mujeres, que pasan entre 1994 y 2006 del 42 al 56 por 100 en el caso de la participación y del 27 al 45 por 100 en el caso de la ocupación. En contraposición, y en cualquier caso en consonancia con los datos agregados, los hombres tienen una menor probabilidad de sufrir desempleo, de trabajar a tiempo parcial y de tener contratos temporales. Para el caso de la probabilidad de estar en paro, se observa una disminución del diferencial hombre-mujer a lo largo del tiempo coherente también con los datos agregados. Detrás de esa disminución hay una mayor reducción de la probabilidad de sufrir desempleo para las mujeres que para los hombres; en con-

CUADRO N.º 6

DESCOMPOSICIÓN DE LAS DIFERENCIAS ENTRE HOMBRES Y MUJERES
EN LAS PROBABILIDADES MEDIAS ESTIMADAS

	1994	2000	2006
Probabilidad de estar activo			
Diferencia hombre-mujer	0,378	0,290	0,230
Características (porcentaje).....	3,0	1,7	-1,3
Rendimientos (factores institucionales) (porcentaje)	97	98,3	101,3
Probabilidad de estar ocupado			
Diferencia hombre-mujer	0,333	0,303	0,241
Características (porcentaje).....	0,5	-2,1	-8,5
Rendimientos (factores institucionales) (porcentaje)	99,5	102,1	108,5
Probabilidad de estar en paro			
Diferencia hombre-mujer	-0,083	-0,075	-0,061
Características (porcentaje).....	11,7	8,2	2,8
Rendimientos (factores institucionales) (porcentaje)	88,3	91,8	97,2
Probabilidad de empleo a tiempo parcial			
Diferencia hombre-mujer	-0,182	-0,154	-0,199
Características (porcentaje).....	9,6	7,5	4,7
Rendimientos (factores institucionales) (porcentaje)	90,4	92,5	95,3
Probabilidad de contrato temporal			
Diferencia hombre-mujer	n.d.	-0,041	-0,086
Características (porcentaje).....	n.d.	30,2	2,6
Rendimientos (factores institucionales) (porcentaje)	n.d.	69,8	97,4

creto, para las mujeres se reduce en 14 puntos y para los hombres en 12. Igualmente son coherentes con los datos agregados las evoluciones de los diferenciales hombre-mujer para la probabilidad de disponer de empleo temporal y a tiempo parcial para el período 2000-2006 (4).

Al analizar qué factores explican esos diferenciales hombre-mujer, se obtiene, para los tres años y para cualquiera de las dimensiones consideradas, que las diferentes características de hombres y mujeres explican una proporción muy pequeña de los diferenciales. Se observa además que el peso del componente de características ha disminuido a lo largo del tiempo; es decir, las diferencias en las características de los hombres y las mujeres explican poco la existencia de esos diferenciales, y además

cada vez los explican menos. De hecho, resultados como los obtenidos para 2006, en los que el componente de características tiene signo negativo en la descomposición de las probabilidades de estar activo y ocupado, implican que las características medias de las mujeres en comparación con las de los hombres contribuirían a disminuir los diferenciales hombre-mujer, y no a ampliarlos.

Estos resultados son coherentes con el aumento que se ha producido en España en las últimas décadas en el nivel de formación de las mujeres y con su incorporación creciente al mercado de trabajo. Como se comentó anteriormente, a lo largo de los últimos años se ha producido una elevación del nivel educativo medio de la población; este fenómeno ha sido especialmente destacable pa-

ra las mujeres, lo que prácticamente ha llevado a la desaparición del diferencial educativo por género. Los microdatos empleados reflejan claramente este hecho: se tiene que mientras que en 1994 el porcentaje de mujeres con al menos nivel de estudios de secundaria superior era del 29,4 por 100 y el de hombres del 33,1 por 100, en 2006 los porcentajes eran del 47,9 por 100 y del 47,3 por 100 respectivamente, lo que resulta coherente con los datos agregados presentados en el cuadro n.º 2. Además, la mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral, ha permitido disminuir el diferencial hombre-mujer en el nivel medio de experiencia laboral, pasando en nuestros datos de casi seis años en 1994 a menos de cuatro en 2006. En definitiva, no son las características medias de las mujeres, en comparación con las de los hombres, las que justifican esa peor posición relativa de las mujeres en el mercado de trabajo español.

Pero si las diferencias en sus características no explican las que existen entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo español, ¿qué lo hace? Parece probable que sean factores institucionales del mercado de trabajo o sociales los que expliquen esas diferencias. Aunque resulta complicado identificarlos, no es difícil encontrar evidencia que sugiere que una parte importante de las diferencias tienen su origen en el papel social que siguen asumiendo las mujeres como responsables del hogar y del cuidado familiar, y en la dificultad para conciliar vida familiar y laboral en general. Como muestra de ello, baste decir que en nuestros datos, en 2006, de las mujeres inactivas un 51,4 por 100 manifiesta que se dedica a las labores del hogar y/o cuidar de sus hijos u otras personas, frente a un 0,4 por 100 de los hombres. Igual-

mente, de las mujeres que trabajan a tiempo parcial un 35 por 100 declara que lo hace para cuidar de sus hijos u otras personas, frente a sólo un 4,7 por 100 de los hombres. Estas cifras ponen de manifiesto que las responsabilidades del hogar recaen fundamentalmente sobre las mujeres, y que esas responsabilidades les obligan a participar menos y a optar más por contratos a tiempo parcial, lo que sugiere la existencia de dificultades en la conciliación de la familia y el trabajo.

Efectivamente, en España hay evidencia que hace pensar que es difícil conciliar vida laboral y familiar. Así, por ejemplo, desde que las mujeres se han incorporado de forma masiva al mercado de trabajo, España tiene una tasa de fertilidad más baja que la de los países de nuestro entorno, que en 2008 era de 1,46, frente al 1,7 de la UE15 (5). Así mismo, la tasa de ocupación media para mujeres de entre 25 y 49 años con hijos menores de 16 años está por debajo de la de las mujeres de esa edad: en 2007 eran 61,9 por 100 y 65,7 por 100 respectivamente, ambas por debajo de la media de la OCDE. Estas dificultades de conciliación no son ajenas a las pocas ayudas públicas a las familias que existen en España, especialmente en un contexto en el que el cuidado de niños de menos de tres años es muy costoso en términos relativos; según datos de la OCDE, para 2004 el coste de una escuela infantil suponía en España un 30,3 por 100 del salario medio, frente a un 14,1 por 100 para la media de la Unión Europea. Las ayudas públicas a las familias efectuadas en forma de transferencias, servicios o beneficios fiscales era en 2005, para la media de los países de la OCDE, del 2,3 por 100 del PIB, mientras que en España se situaba en el 1,24 por 100, lo que suponía ocupar el puesto 32

de un total de 41 países en el *ranking* de esta variable.

Esas dificultades para conciliar familia y participación en el mercado de trabajo podrían aliviarse con ayudas a las familias y con la implantación y extensión de instituciones laborales que faciliten la conciliación, como, por ejemplo, la jornada laboral continua o más flexible. Además de incrementar las tasas de participación de las mujeres, las políticas que favorecen la conciliación del trabajo y la familia tienen otros efectos positivos, como el de evitar las interrupciones innecesarias de la vida laboral de las mujeres y las consiguientes depreciaciones del capital humano, o el de contribuir a la disminución de las diferencias salariales por género (véase, De la Rica, Dolado y Llorens, 2008) o favorecer la elevación de la tasa de fertilidad. Este último punto podría ser especialmente relevante en un país como España, en el que la evidencia sugiere que las mujeres tienen hijos cuando los pueden conciliar con el trabajo (Thevenon, 2009).

A este respecto, existen estudios que aportan evidencia sobre el efecto de políticas de ayuda a la familia en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Para España, Sánchez-Mangas y Sánchez-Marcos (2008) analizan el efecto sobre la participación femenina de la ayuda de 100 euros mensuales a madres trabajadoras con hijos de menos de tres años introducida en enero de 2003, y obtienen que la ayuda produjo un cierto incremento de la participación de ese grupo de mujeres. La evidencia sobre el efecto de este tipo de ayudas en otros países sugiere que los efectos sobre la participación de las mujeres dependen de la universalidad o no de la ayuda, de los ingresos de la pareja, etc. (ver por

ejemplo, Schone, 2004; Naz, 2004; Francesconi *et al.*, 2009). Existen también trabajos que analizan el efecto de los costes y ayudas para el cuidado de niños sobre la participación de las mujeres. En general, la evidencia internacional sugiere que la reducción en los precios del cuidado de niños tiene efecto positivo sobre la participación de las mujeres (ver, por ejemplo, Lefebvre y Merrigan, 2008; Cascio, 2009). Para el caso de España, Borra (2008) obtiene que la oferta de trabajo de las madres es muy elástica respecto al precio del cuidado de los hijos. Otra posible fuente de conflicto para la conciliación de familia y trabajo es la existencia mayoritaria en el mercado laboral español de jornada partida, y eso a pesar de que, como señalan Amuedo-Dorantes y De la Rica (2009), la mayoría de las mujeres preferirían jornada continua. La falta de flexibilidad en la jornada laboral es también una característica diferencial del mercado de trabajo español que claramente dificulta la conciliación. Según datos de la OCDE, en España, en 2005, sólo un 10 por 100 de los empleados podían flexibilizar su jornada laboral, frente al 45 por 100 de Holanda, el 28 por 100 de Francia o el 27 por 100 del Reino Unido.

Tras analizar las diferencias entre hombres y mujeres en tasas de participación, de paro, de trabajo a tiempo parcial y de trabajo temporal, se ha estudiado la dimensión salarial. En la muestra considerada, las diferencias en el salario medio hora entre hombres y mujeres eran del 11 por 100 en 1994, del 14,5 por 100 en 2000 y del 11 por 100 en 2006 (ver cuadro n.º 7). Estas cifras están en consonancia con los datos agregados recogidos en el cuadro número 5 para esos mismos años. La mejora continuada de la posición de las mujeres en el merca-

CUADRO N.º 7

DESCOMPOSICIÓN DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES POR GÉNERO EN TÉRMINOS DEL SALARIO HORA MEDIO (DIFERENCIAS LOGARÍTMICAS)

	SALARIOS POTENCIALES						SALARIOS OBSERVADOS					
	1994		2000		2006		1994		2000		2006	
	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje	Valor	Porcentaje
Diferencia												
hombre-mujer ..	0,529	100	0,473	100	0,440	100	0,110	100	0,145	100	0,110	100
Características.....	0,100	18,9	0,077	16,3	0,074	16,8	-0,019	-17,3	-0,017	-11,7	-0,017	-15,5
Rendimientos (factores institucionales)..	0,429	81,1	0,396	83,7	0,366	83,2	0,326	296,4	0,327	225,5	0,315	286,4
Término de selección.....							-0,197	-179,1	-0,165	-113,8	-0,188	-170,9

do de trabajo español —en términos de empleo, desempleo y participación— y la elevación de sus niveles educativos contrasta con lo acontecido respecto al gap salarial hombre-mujer, que permanece inalterado. Además, hay que considerar que el gap salarial observado no tiene en cuenta a una parte relevante de la población, los parados e inactivos, cuya situación, obviamente, no es ajena a la dinámica salarial. En ese sentido, el gap salarial observado no tiene por qué ser una buena aproximación del existente en términos de los salarios potenciales u ofertados que podría recibir la población en general. Si medimos el gap en los salarios potenciales estaremos teniendo en cuenta a toda la población, los que trabajan y los parados e inactivos, cuyas ofertas salariales podrán ser muy distintas a las de los que trabajan. Por ejemplo, al medir el gap en términos de salarios observados, dejaríamos fuera de la comparación a un individuo que por recibir una oferta salarial muy baja decide no participar. Los trabajos de Johnson, Kitamura y Neal (2000), Blau y Kahn (2006), Olivetti y Petrongolo (2008), y Arrazola y Hevia (2010) presentan evidencia de la existencia de una brecha sustancial entre las dife-

rencias salariales observadas y las potenciales.

Para comprobar hasta qué punto el gap salarial por género observado difiere o no del gap en términos de los salarios ofertados, se han estimado éstos últimos. Para ello, se ha seguido el procedimiento descrito en Arrazola y Hevia (2010) para la imputación de salarios de los individuos que no trabajan. En el cuadro n.º 7 se presentan, para los años 1994, 2000 y 2006, el gap salarial observado y el gap salarial estimado en términos de salarios potenciales. También se presenta la descomposición de las diferencias salariales en el componente de características y el de rendimientos. Nótese que la descomposición del gap salarial observado tiene tres componentes: el de características, el de rendimientos y el ligado al término de selección (6), que surge al tener en cuenta el fenómeno de selección que afecta a la observación de los salarios ofertados sólo para la población que trabaja (véase Neuman y Oaxaca, 2004, para una discusión de esta cuestión).

Respecto a los resultados obtenidos, cabe señalar en primer lugar que, en consonancia con lo

que se obtiene en otros trabajos, las diferencias salariales observadas por género son menores que las diferencias salariales en términos de salarios ofertados o potenciales. El mayor diferencial en los salarios ofertados tiene básicamente su origen en lo que ocurre con las mujeres, ya que para los hombres los salarios medios ofertados y los observados son muy parecidos, mientras que para ellas las diferencias son, por ejemplo en 2006, del 21 por 100, y explican casi en su totalidad la diferencia por género entre salarios ofertados y observados. Estos resultados indican que, si se tiene en cuenta sólo a las mujeres empleadas, se infravalora el gap salarial real. El resultado es coherente con el hecho de que las mujeres empleadas tienen salarios relativamente altos, de manera que el gap en términos observados es más bajo porque las mujeres con ofertas salariales bajas o no participan o están paradas. Ese mayor gap en términos de salarios ofertados que en términos de salarios observados, unido a los mayores salarios de reserva de las mujeres, que encuentran Arrazola y Hevia (2010), es en definitiva lo que explica las menores tasas de participación de las mujeres en comparación con las de los

hombres (7). Por otro lado, hay que señalar que, a diferencia de lo que ocurre en términos de los salarios observados, en términos de los salarios potenciales el gap salarial hombre-mujer se ha ido estrechando entre 1994 y 2006, lo que está en consonancia con la mejora de la situación de la mujer en el mercado de trabajo, en términos de participación, empleo y desempleo, y con su mayor nivel educativo (8).

En cuanto a la descomposición de las diferencias salariales, se puede destacar que, tanto para las observadas como para las potenciales, el factor de rendimientos tiene una mayor contribución relativa en la existencia de dichas diferencias que el factor de la diferencia de características, lo que de nuevo pone de manifiesto la relevancia de los factores de tipo institucional para explicar las diferencias por género en el mercado de trabajo español. Estos resultados están en consonancia con lo obtenido en la parte inicial de este apartado y con otros trabajos empíricos para España en los que, con diferentes bases de datos y metodologías, se obtiene que el componente de características tiene poco peso en la descomposición de las diferencias salariales (ver, por ejemplo, De la Rica y Ugidos, 1995; García, Hernández y López, 2001; Dolado, Felgueroso y Jimeno, 2003; Palacio y Simón, 2006; Simón, 2006; De la Rica, Dolado y Llorens, 2008). Detrás de este resultado se encuentran posiblemente los mismos factores institucionales mencionados anteriormente, que dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral, y que determinan que las mujeres se vean obligadas a elegir empleos con menores retribuciones relativas pero que presentan ventajas en términos de compatibilización de vida laboral y familiar.

IV. CONCLUSIONES Y REFLEXIÓN FINAL

En el mercado de trabajo español existen claras diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a participación, empleo, paro, salarios, etc., que, aunque han ido disminuyendo con el tiempo, todavía son muy importantes. Esas diferencias tienen poca o ninguna justificación desde una perspectiva de diferencias en las dotaciones de capital humano. De hecho, el aumento de nivel educativo de las mujeres parece haber sido clave para explicar la mejora en la evolución de la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Parecen ser factores institucionales socioeconómicos, que afectan de manera diferente a los individuos según su género, los que más explican las diferencias. Estos factores son múltiples, y no necesariamente propios del mercado de trabajo. Los factores propios del mercado de trabajo son todos aquellos que dificultan la conciliación de familia y trabajo, como la jornada partida y poco flexible, la falta de contratos a tiempo parcial de calidad, la escasa presencia del teletrabajo, etcétera. Factores ajenos al mercado de trabajo son, por ejemplo, la falta de ayudas públicas a la familia orientadas a fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo, o la pervivencia en la sociedad española del papel de la mujer como cuidadora y responsable de las tareas del hogar. Dado el escaso papel asumido en general por el hombre como responsable principal del cuidado de los hijos y del hogar, es la mujer la que toma las decisiones laborales asumiendo un coste de oportunidad. Esto explicaría por qué las mujeres tienen un mayor salario de reserva, su menor participación en el mercado laboral y el carácter predominantemente femenino de la contratación a tiem-

po parcial; en definitiva, es la mujer la que asume el coste de conciliación laboral.

La búsqueda de la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo debe ir, por tanto, dirigida a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral para permitir la igualdad de oportunidades en la participación y el empleo, en la elección de ocupaciones, en la formación en el trabajo; en definitiva, políticas que permitan un desarrollo igualitario en el mercado de trabajo y que contribuyan a acabar así también con el gap salarial. Indudablemente, y ya fuera del ámbito del mercado laboral, estas medidas de conciliación deben ir acompañadas de políticas educativas y de concienciación social que acaben con el papel de la mujer como principal cuidadora y responsable del hogar, y, por supuesto, de ayudas directas a las familias que reduzcan el coste del cuidado de hijos y de otros miembros del hogar, de manera que, al abaratar el coste de oportunidad de participar en el mercado de trabajo, fomenten la participación femenina.

El aumento de la población activa y de su dotación de capital humano son elementos determinantes en el crecimiento económico de largo plazo en una economía. Las mujeres españolas han conseguido superar las barreras que tradicionalmente las impedían tener un nivel educativo equiparable al de los hombres, e incluso actualmente sus niveles educativos medios son superiores. Sin embargo, y en este contexto, es sorprendente que sigan existiendo importantes diferencias por género en el mercado de trabajo español, lo que sugiere que la economía española no está empleando adecuadamente todo el potencial que tiene el capital humano de las mujeres, y podría estar desa-

provechando oportunidades de crecimiento y desarrollo. Al mismo tiempo, España posee una de las menores tasas de fertilidad de los países de su entorno, lo que puede poner en riesgo el futuro de nuestra economía. La situación española es, en gran medida, paradójica: las mujeres poseen un nivel de formación medio mayor que los hombres y, a pesar de ello, o no se incorporan al mercado laboral o se incorporan en peores condiciones que los hombres, pero además, en media, tienen pocos hijos. De que seamos capaces de incorporar adecuadamente a la mujer al mercado laboral y de que esa incorporación sea compatible con la vida familiar, y por tanto con unas tasas de fertilidad mayores, dependen en gran medida nuestras posibilidades futuras de crecimiento.

NOTAS

(1) Se disponía de datos para los siguientes países: España, Alemania, Francia, Holanda, Irlanda, Italia, Portugal, Reino Unido, Estados Unidos, Austria, Bélgica, Dinamarca, Finlandia, Grecia, Islandia, Luxemburgo, Noruega, Suecia, Australia, Canadá, República Checa, Hungría, Japón, Corea, Nueva Zelanda, Polonia, Eslovaquia y Suiza.

(2) Si en vez de considerar las tasas de ocupación se consideran las tasas de participación, las conclusiones que se obtienen son idénticas tanto para mujeres como para hombres.

(3) Para cada año, para cada género y para cada fenómeno analizado se ha estimado un modelo *probit*. Los modelos estimados están a disposición de los lectores interesados.

(4) El diferencial hombre-mujer en las probabilidades de ser activo, ocupado, parado, trabajar a tiempo parcial o tener contrato temporal cambia a lo largo de sus respectivas distribuciones. Para el caso de la actividad, la ocupación y la temporalidad, las diferencias son más pequeñas en las primeras y últimas decilas, mientras que para el paro y el tiempo parcial hay una tendencia creciente, siendo el gap más elevado en las decilas superiores.

(5) Los datos empleados en esta comparativa proceden de *OECD family database*.

(6) Para cada año y para cada género se ha estimado un modelo salarial minceriano que incluye el nivel educativo de los individuos, la experiencia laboral, su cuadrado y variables que reflejan la región de residencia. Se incluye también un término que permite corregir

el sesgo de selección. Ese término de corrección se obtiene a partir de un modelo *probit* de determinación de la observación o no del salario del individuo. Los modelos estimados están a disposición de los lectores interesados.

(7) ARRAZOLA y HEVIA (2010) encuentran que los salarios medios de reserva de las mujeres españolas eran en 2000 un 52,3 por 100 superiores a los de los hombres. Además, obtienen que detrás de esas diferencias se encuentran factores de tipo socioeconómico, y no diferencias reales en las características de hombres y mujeres.

(8) En línea con lo obtenido en otros trabajos en la literatura, el gap salarial cambia a lo largo de la distribución salarial. En nuestro caso, al igual que en DE LA RICA, DOLADO y LLORENS (2008), hay una tendencia decreciente, siendo el gap más elevado en las decilas inferiores.

BIBLIOGRAFÍA

- AMUEDO-DORANTES, C., y DE LA RICA, S. (2009), «The timing of the work and work-family conflicts in Spain: Who has a split work schedule and why?», *IZA Discussion Paper* número 4542.
- ARRAZOLA, M.J., y HEVIA, J. DE (2010), «Discriminación salarial, oferta salarial y salarios de reserva en España», BURJC-Digital, URL: <http://hdl.handle.net/10115/2785>
- BLAU, F., y KAHN, L.M. (2006), «The US gender pay gap in the 1990s: Slowing convergence», *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1): 45-66.
- BLINDER, A. S. (1973), «Wage discrimination: Reduced form and structural estimates», *Journal of Human Resources*, 8: 436-55.
- BORRA, C. (2008), «Childcare costs and Spanish mothers' labour force participation», *Papeles de Trabajo*. P.T. n.º 29/08, Instituto de Estudios Fiscales.
- CASCIO, E. (2009), «Maternal labor supply and the introduction of kindergartens into American public schools», *Journal of Human Resources*, vol. 44 (1): 140-170.
- DE LA RICA, S.; DOLADO, J.J., y LLORENS, V. (2008), «Ceilings or floors?: Gender wage gaps by education in Spain», *Journal of Population Economics*, 21: 751-776.
- DE LA RICA, S., y UGIDOS, A. (1995), «¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres?», *Investigaciones Económicas*, XIX (3): 395-414.
- DOLADO, J.J.; FELGUEROSO, F., y JIMENO, J.F. (2003), «Where do women work?: Analyzing patterns in occupational segregation by gender», *Annales d'Économie et de Statistique*, 71-72: 293-315.
- FAIRLIE, R. (2005), «An extension of the Blinder-Oaxaca decomposition technique to logit

and probit models», *Journal of Economics and Social Measurement*, 30: 305-316.

FRANCESCONI, M.; RAINER, H., y VAN DER KLAUW, W. (2009), «The effects of in-work benefit reform in Britain on couples: Theory and evidence», *Economic Journal*, vol. 119 (535): F66-F100.

GARCÍA, J.; HERNÁNDEZ, P. J., y LÓPEZ, A. (2001), «How wide is the gap? An investigation of gender wage differences using quantile regression», *Empirical Economics*, 26 (1): 149-168.

JOHNSON, W. R.; KITAMURA, Y., y NEAL, D. (2000), «Evaluating a simple method for estimating black-white gaps in median wages», *American Economic Review Papers and Proceedings*, 90: 339-343.

LEFEBVRE, P., y MERRIGAN, P. (2008), «Childcare policy and the labour supply of mothers with young children: A natural experiment from Canada», *Journal of Labor Economics*, vol. 26 (3): 519-548.

NAZ, G. (2004), «The impact of cash-benefit reform on parents' labor force participation», *Journal of Population Economics*, 17: 369-383.

NEUMAN, S., y OAXACA, R.L. (2004), «Wage decompositions with selectivity-corrected wage equations: A methodological note», *Journal of Economic Inequality*, vol. 2(1), abril: 3-10.

OAXACA, R. (1973), «Male-female wage differentials in urban labour markets», *International Economic Review*, 14: 693-709.

OLIVETTI C., y PETRONGOLO B. (2008), «Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps», *Journal of Labor Economics*, 26(4): 621-654.

PALACIO, J.L., y SIMÓN, H.J. (2006), «Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España», *Estadística Española*, 48(163): 493-524.

SIMÓN, H.J. (2006), «Diferencias salariales entre hombres y mujeres en España: una comparación internacional con datos emparejados empresa-trabajador», *Investigaciones Económicas*, 30(1): 55-87.

SÁNCHEZ-MANGAS, R., y SÁNCHEZ-MARCOS, V. (2008), «Balancing family and work: the effect of cash benefits for working mothers», *Labor Economics*, 15: 1127-1142.

SCHØNE P. (2004), «Labour supply effects of a cash-for-care subsidy», *Journal of Population Economics*, 17: 703-727.

THEVENON, O. (2009), «Increased women's labour force participation in Europe: Progress in work-life balance or polarization of behaviours?», *Population*, 64(2): 235-272.

YUN, M.-S. (2004), «Decomposing differences in the first moment», *Economics Letters*, 82: 275-280.