

# Calificaciones & Empleo

Dimensiones francesas y europeas de la formación y del empleo - convenio Piette/Céreq

*Desde los primeros años de la vida activa, la remuneración de las mujeres asalariadas que trabajan tiempo completo en el sector privado progresa con menor rapidez que la de los varones. Es cierto también que, en conjunto, las mujeres no transitan el mismo trayecto profesional. En particular, las mujeres cambian menos frecuentemente de empresa. Y con razón, ya que la movilidad externa, que constituye la vía más remuneradora para los varones, puede resultar para ellas más riesgosa que la de tratar de aprovechar oportunidades de promoción en el seno de la empresa en la que trabajan. Las condiciones de movilidad y de avance salarial de las mujeres, por otra parte, revelan muy rápidamente la aparición de frenos que se relacionan también con sus características personales. Aún si con la antigüedad en la empresa y la experiencia profesional la evolución del salario de las mujeres adquiere una curva más favorable, ésta no alcanza a compensar el retraso que padecen al comienzo de la vida profesional.*

## LOS SALARIOS DE VARONES Y MUJERES

### Progresiones particularmente desiguales en el comienzo de la vida activa

Pese a ciertas evoluciones favorables para las mujeres en el mercado de trabajo en el transcurso de los últimos treinta años, algunos factores contribuyen a mantener las diferencias de remuneración en detrimento de estas últimas: el desarrollo del trabajo a tiempo parcial les concierne particularmente y la naturaleza del contrato de trabajo es a menudo más precaria para ellas. Además, aunque la proporción de mujeres entre los ejecutivos y las profesiones intelectuales ha progresado, pasando del 30 al 36% entre 1990 y 2003, el acceso a esta categoría les es más difícil que a los varones. Estas características, que singularizan a la mano de obra femenina, explican por una parte que las desigualdades entre varones y mujeres, especialmente las desigualdades salariales, perduren a lo largo de las décadas, aún cuando tiendan a disminuir: a principios de los años 60, la remuneración de una mujer que trabajaba a tiempo completo era del orden del 60% de la de un varón; hoy en día representa más del 80%.

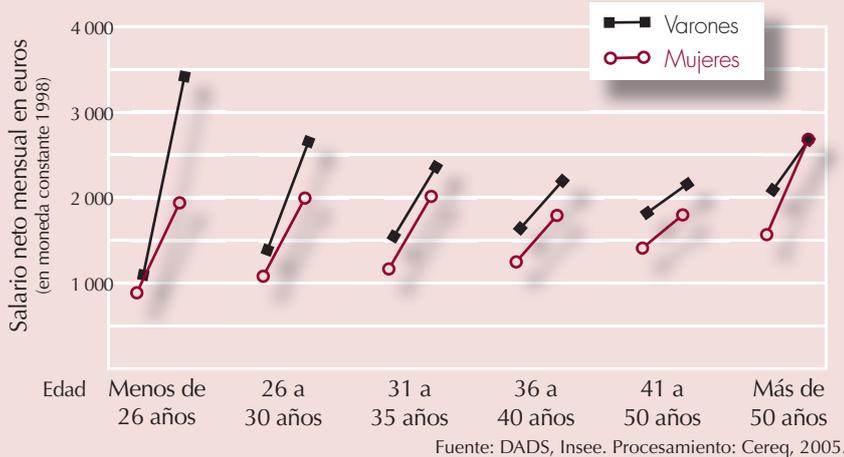
Sin embargo, una vez descartadas las condiciones particulares del empleo femenino, la observación del itinerario de varones y mujeres con características comparables, que trabajan a tiempo completo en el sector privado (recuadro 1), tiende a mostrar que el desarrollo de la carrera de la mujer contribuye a esas desigualdades. En particular, la interpenetración de la esfera profesional con la familiar parece perjudicar en mayor medida su evolución salarial. Según la manera en la que se enriquece su experiencia profesional, según la etapa de la vida activa y el nivel de calificación en el que se desenvuelve, la mujer se encuentra más o menos frenada en su evolución profesional respecto de sus homólogos masculinos.

#### Progresiones de salario netamente ventajosas para los varones antes de los 30 años

Los primeros años de la vida activa son aquellos durante los cuales el ingreso aumenta más rápidamente: antes de los 25 años, crece en un promedio de 7,5% por año para los varones jóvenes y un 6,5% para las mujeres jóvenes, mientras que entre los 25 y los 30 años, aumenta solamente un 4% por año para ambos sexos. Pero al observar el conjunto de la vida activa, el salario de los varones y de las mujeres no evoluciona de la misma manera. Si comparamos asalariados del sector privado que trabajan a tiempo completo, las evoluciones del salario están claramente a favor de los varones antes de los 25 años, son equivalentes para ambos sexos entre los 25 y los 30 y, finalmente, son favorables para las mujeres después de los 30, situación que se prolonga hasta el fin de la carrera laboral. Este cambio, que se produce una vez pasado el primer tercio de la vida activa, sigue siendo insuficiente para que las mujeres logren compensar las diferencias iniciales de salario (ver gráfico 1). Esto se ve reforzado por el hecho de que a partir de los 40 años, las diferencias de remuneración continúan aumentando significativamente para algunas categorías socioprofesionales. Para los obreros la diferencia, masiva al comienzo de la vida activa, todavía aumenta ligeramente con posterioridad: antes de los 30 años, los varones ganan un 19% más que sus colegas femeninos, y después de los 40, un 24% más. Entre los ejecutivos, la diferencia es mucho más modesta antes de los 30 (8%), pero trepa de manera significativa al 28% después de los 40.

## ■ Evolución del nivel de salario a lo largo de la vida

Evolución entre 1992 y 1998 de los salarios medios, calculados para las características promedio del conjunto (varones y mujeres) de los asalariados, que trabajan a tiempo completo en el sector privado



Fuente: DADS, Insee. Procesamiento: Cereq, 2005.

Gráfico 1.

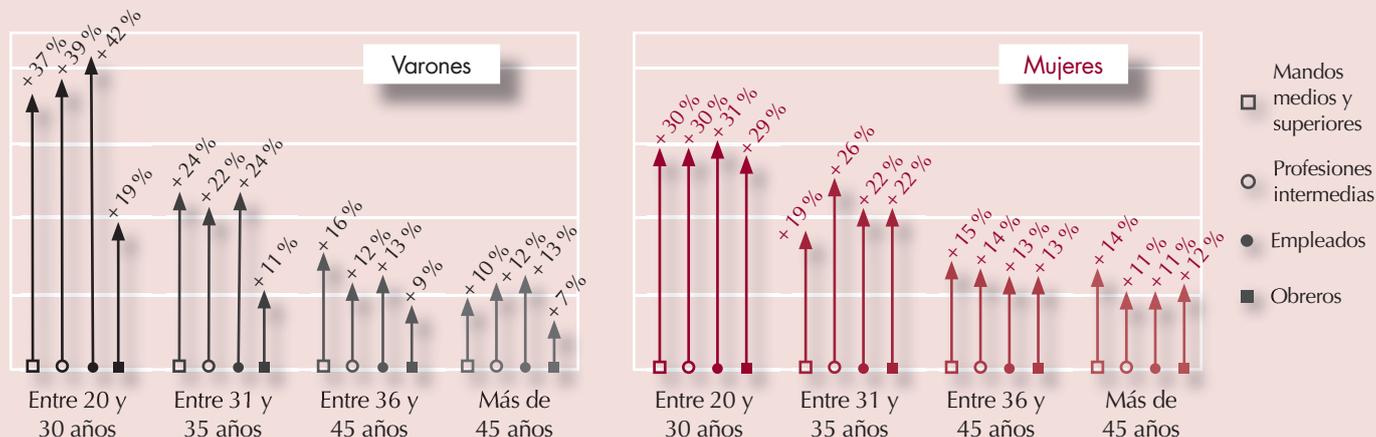
Por otra parte, estas diferencias no evolucionan en el tiempo de la misma manera, ya que la progresión salarial de los varones y de las mujeres sigue diferentes ritmos según la categoría socioprofesional (ver gráfico 2). Entre los ejecutivos, es menos importante para las mujeres hasta la edad de 45 años. La tendencia se invierte a los 35 años para los empleados y a los 30 para los asalariados que ejercen una profesión intermedia. Las obreras tienen, desde el momento de su ingreso al mercado de trabajo, una evolución de salario más favorable que la de sus colegas masculinos. Este hecho, sin embargo, no compensa el retraso que arrastran a partir de sus primeros pasos en la vida activa; aún después de los 50 años siguen estando, en promedio, menos remuneradas.

Pero más que la categoría socioprofesional, es la edad y su corolario, la antigüedad en el mercado de trabajo, lo que parece ser un factor bastante determinante en la progresión del salario de los varones: son los que antes de los 30 años se caracterizan por experimentar las evoluciones más significativas. Para las mujeres, las progresiones salariales también disminuyen con la edad, pero de manera menos marcada. Por otro

Gráfico 2.

## ■ Progresión del salario, edad y categoría socioprofesional

Evolución media del salario entre 1992 y 1998 de los trabajadores del sector privado que trabajan a tiempo completo



Fuente: DADS, Insee. Procesamiento: Cereq, 2005.

lado, los varones y las mujeres, idénticos desde el punto de vista de sus características, ven sus salarios evolucionar de manera equivalente cuando siguen trabajando para el mismo empleador, mientras que la progresión es más ostensible para los varones cuando el trayecto profesional incluye al menos un cambio de empleador.

La relativa homogeneidad del aumento de remuneración en situaciones que corresponden a la promoción interna nos hace pensar que, son ciertos factores ligados a las movi­lidades externas (tales como un cambio de empleo o de calificación), principalmente, los que alimentan las disparidades de salario entre varones y mujeres.

## El efecto de la antigüedad en los salarios al comienzo de la vida activa

En el transcurso de los diez primeros años de vida activa, en efecto, resulta más rentable para las mujeres acumular antigüedad con un mismo empleador, en lugar de trabajar para diferentes empresas. Contrariamente, para sus homólogos masculinos, la situación inversa parece más rentable en términos de salario. Por otro lado, la influencia de la antigüedad en la remuneración sigue siendo más importante para los varones que para las mujeres, aún si esta diferencia se reduce a medida que los individuos avanzan en su vida profesional. Así, después de cinco años en el mercado de trabajo, el primer año en una empresa nueva representa, en salario, un 26% más para los varones. Esa proporción se reduce a la mitad al cabo de diez años de antigüedad.

Estas constataciones parecen confirmar la hipótesis de la existencia de un prejuicio negativo entre los empleadores sobre una menor productividad de las mujeres en comparación con los varones. Se percibiría la contratación de las mujeres como más riesgosa y, en consecuencia, sus primeros años de vida activa estarían menos remunerados con el fin de cubrir ese riesgo. La incertidumbre, que se encuentra en su punto máximo en el momento de la contratación, parece reabsorberse con la antigüedad en la empresa a medida que el desempeño de las asalariadas se manifiesta y

se revela en situación de trabajo. Esto explicaría que las mujeres tengan interés en permanecer en el seno de una misma empresa al comienzo de sus carreras, ya que la movilidad interempresarial, debido a las discontinuidades de itinerario profesional que conlleva, no permitiría paliar los prejuicios de los que las mujeres serían objeto. Pero, ¿en qué medida la movilidad al comienzo de la carrera influye en la progresión salarial?

### Movilidades externas más frecuentes y más remuneradoras para los varones

Durante el cuarto y el quinto año de la vida activa, la vía de la movilidad externa es más elegida por los varones (37%) que por las mujeres (32%). Además, el cambio de empleador está asociado más frecuentemente para ellos con un progreso profesional. En efecto, cuando han efectuado una movilidad externa, el 68% de los varones estima que ha recibido una promoción, contra solamente el 60% de las mujeres. Esta diferencia es particularmente importante entre los ejecutivos y los empleados. Así, un ejecutivo varón tiene un 83% de posibilidades de ser promovido, un porcentaje casi dos veces superior al de una ejecutiva mujer.

Entre los asalariados que no cambian de empresa, la proporción de varones y mujeres que acceden a la movilidad interna, es decir, que cambian al menos una vez de actividad, de profesión o que se ven beneficiados por un alza de salario y que estiman que ese cambio corresponde a una movilidad, es equivalente. Sin embargo, las movilidades internas que conllevan un ascenso son ligeramente más frecuentes para los varones que para las mujeres: un 32% de los varones que permanecieron con el

mismo empleador tuvieron una promoción, contra el 29% de sus colegas femeninas. Esta diferencia es particularmente clara entre los obreros, ya que sólo el 10% de las mujeres fueron promovidas, contra el 26% de los varones.

Es igualmente significativo para los jóvenes asalariados que ejercen una profesión intermedia. Por el contrario, en aquellas categorías donde los índices externos de promoción difieren significativamente según el sexo, los índices de promoción interna son equivalentes: 40% de los ejecutivos y 30% de los empleados que efectúan una movilidad interna obtienen una promoción, ya sean varones o mujeres.

En síntesis, es habitual realizar una progresión profesional junto con la movilidad cuando los jóvenes cambian de empleador. Además, cuando se produce una movilidad, en particular cuando es externa, las mujeres padecen en conjunto más desventajas que sus homólogos masculinos, y de manera más marcada en las categorías más masculinizadas, como las de los ejecutivos y los obreros. Además, estos diferentes trayectos no conllevan las mismas evoluciones de remuneración.

### Promociones al comienzo del trayecto profesional

Proporción de jóvenes que declaran haber recibido una promoción durante el cuarto y el quinto año de su vida activa, según su trayecto profesional

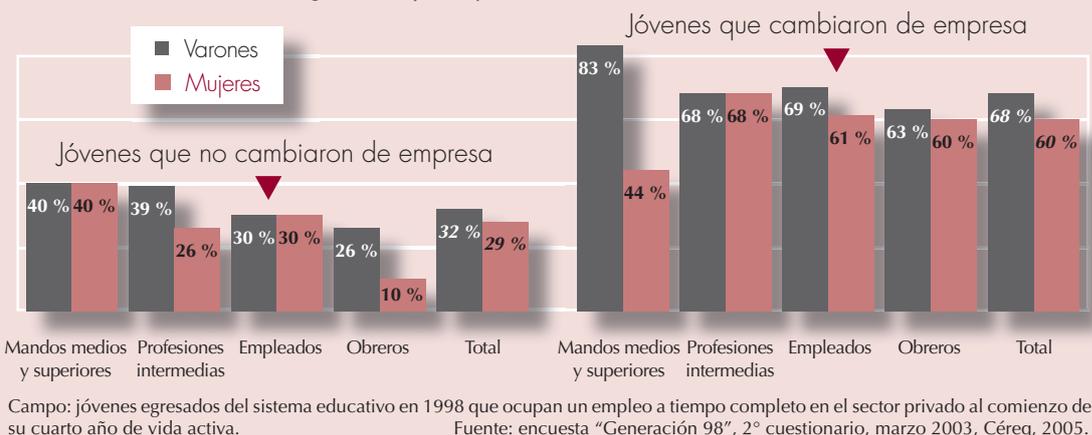


Gráfico 3.

#### Movilidad interna

- Cambio de profesión, de contenido de actividad, o alza de salario, considerados por la persona interrogada como una movilidad interna

#### Movilidad externa

- Cambio de empresa o de establecimiento. En el análisis presentado aquí, la movilidad externa tiene preeminencia por sobre la movilidad interna. Los jóvenes que han experimentado las dos son considerados por lo tanto dentro de la movilidad externa.

#### Movilidad con promoción

- Movilidad que ha favorecido la progresión profesional

### Progresión del salario al comienzo del trayecto profesional

Evolución media del salario entre el comienzo del cuarto y el fin del quinto año de vida activa, según el trayecto profesional durante ese período

		Ninguna movilidad	Por lo menos una movilidad interna		Por lo menos una movilidad externa	
			Sin promoción	Con promoción	Sin promoción	Con promoción
Varones		+ 13 %	+ 16 %	+ 21 %	+ 17 %	+ 24 %
	Mujeres	+ 13 %	+ 13 %	+ 16 %	+ 4 %	+ 19 %
Mandos medios y superiores	Varones	+ 11 %	+ 12 %	+ 22 %	+ 9 %	+ 15 %
	Mujeres	+ 24 %	+ 20 %	+ 11 %	- 5 %	+ 24 %
Profesiones intermedias	Varones	+ 19 %	+ 12 %	+ 21 %	+ 21 %	+ 25 %
	Mujeres	+ 10 %	+ 7 %	+ 18 %	+ 19 %	+ 21 %
Empleados	Varones	+ 14 %	+ 20 %	+ 26 %	+ 16 %	+ 31 %
	Mujeres	12 %	+ 14 %	+ 18 %	+ 5 %	+ 20 %
Obreros	Varones	+ 10 %	+ 16 %	+ 16 %	+ 17 %	+ 23 %
	Mujeres	+ 7 %	+ 4 %	+ 7 %	+ 1 %	+ 9 %
	Mujeres en pareja*	+ 9 %	+ 9 %	+ 16 %	- 8 %	+ 17 %
	Mujeres solteras*	+ 15 %	+ 17 %	+ 16 %	+ 11 %	+ 20 %

\*Situación al comienzo del cuarto año de vida activa. Las cifras en itálica son poco significativas ya que están basadas en muestras pequeñas. Campo: jóvenes egresados del sistema educativo en 1998 que ocupan un empleo a tiempo completo en el sector privado al comienzo de su cuarto año de vida activa. Fuente: encuesta "Generación 98", 2º cuestionario, marzo 2003, Céreq, 2005.

Cuadro 1.

En efecto, tanto para los varones como para las mujeres, la progresión del salario es generalmente más importante cuando hay movilidad externa y cuando esta movilidad es promocional. Además, la evolución del salario presenta muchos contrastes para las mujeres, dependiendo de si el cambio de empleador está acompañado o no por una promoción. Esta constatación refleja sin duda que los motivos, involuntarios, para dejar un empleo son más diversos en el caso de las mujeres que en el de los varones.

Es así que en el transcurso del cuarto y del quinto año de vida activa, una movilidad, tanto interna como externa, hace evolucionar más fuertemente el salario de los varones que el de las mujeres. En efecto, la expectativa de aumento para los asalariados masculinos es de un promedio de 22% a través de la movilidad externa, y de 16% a través de la interna. Por lo contrario, para las mujeres, la ventaja está ligeramente en favor de la movilidad interna, que genera un aumento de 14% contra un 13% a través de la movilidad externa.

### Del trayecto profesional al trayecto personal

En comparación con la de los varones, la promoción salarial de las mujeres jóvenes que comienzan su vida profesional resulta más complicada cuando cambian de empleador que cuando no lo hacen. Estas diferencias están en parte ligadas con los compromisos negociados en el seno de las parejas cuando uno de los miembros debe cambiar de empleo. Como el resultado de estas negociaciones es en general favorable al varón, una parte de las movi­lidades femeninas, tanto internas como externas, corresponden probablemente a ajustes que les permiten lidiar con los imperativos de carrera del cónyuge.

Así, hayan o no experimentado una movilidad acompañada (o no) por una promoción, la evolución del salario durante el cuarto y quinto

año de vida activa varía en nueve puntos para las mujeres solteras. Para las mujeres que viven en pareja, esta evolución es menor y, sobre todo, mucho más variable, ya que oscila en 25 puntos (cf. cuadro 1). El contraste es particularmente claro después de un cambio de empresa: una movilidad externa es globalmente menos ventajosa para las mujeres en pareja y acarrea, incluso, una disminución promedio del 8% de la remuneración si no está acompañada por una promoción.

Por el contrario, tener hijos parece ser menos discriminante para la evolución salarial de las mujeres que vivir en pareja. Hay que señalar también que el hecho de ser soltero/a antes de cambiar de empresa favorece, a igualdad de condiciones, el avance salarial de las mujeres pero penaliza el de los varones. Otros factores pueden ejercer una influencia diferenciada sobre la carrera salarial de los varones y de las mujeres. Por ejemplo, vivir en París o en Île de France beneficia más a las mujeres mientras que haber nacido fuera de Francia parece ser desfavorable sólo para los asalariados masculinos.

A fin de cuentas, en el curso del cuarto y quinto año de vida profesional, la remuneración de los varones aumenta más rápidamente (+18%) que la de las mujeres (+13%). Durante este proceso, la diferencia de salario se profundiza: pasa del 8 al 11%. Después de cinco años de vida activa, varía en porcentajes que van desde el 3% para los asalariados que ejercen una profesión intermedia, hasta el 16% para los obreros. Estos comienzos de vida profesional dejan huellas a largo plazo. A pesar de que al adquirir antigüedad en la empresa las mujeres obtienen un reconocimiento profesional en términos de evolución de las ganancias, equivalente e incluso superior a la de sus colegas masculinos, lo habitual es que el retraso acumulado al comienzo del trayecto profesional no pueda ser recuperado. Esta recuperación parece ser aún más difícil debido a que las empresas generalmente están mal preparadas para gestionar los segundos tramos de las carreras profesionales.

Además, las condiciones de movilidad de las mujeres al comienzo de la vida profesional ponen en evidencia otros factores, diferentes de los determinados únicamente por la lógica de carrera y de evolución profesional. En el transcurso de este período, los empleadores parecen otorgar menos confianza a las mujeres. Parecería que vivir en pareja y el posible nacimiento de hijos perturbará el contrato de confianza tácita que las liga con su empleador. Anticipando largos períodos de ausencia, incluso un "distanciamiento" profesional, los empleadores hacen intervenir en la relación laboral prejuicios ligados con el rol de las mujeres en la esfera doméstica, cuya validez no ha sido probada. Nada indica, en efecto, que el compromiso profesional de las mujeres se vea afectado efectivamente por su agenda familiar. Si por parte de ciertas mujeres ese "distanciamiento" existe, ¿no es más bien la consecuencia de un menor reconocimiento salarial y profesional hacia ellas? Sin duda, la mejora del destino profesional de las mujeres está ligada a la ampliación, más aún, a la redefinición de los criterios según los cuales se juzga del desempeño dentro de las empresas.

Arnaud Dupray y Stéphanie Moullet (Céreq)

### Otras lecturas:

• *L'accès des femmes aux métiers : la longue marche vers l'égalité professionnelle*, M. Okba, *Premières informations et Premières synthèses*, n°31.2, DARES, julio 2004.

• *Femmes à l'entrée dans la vie active : un retard salarial en partie inexpliqué*, A. Dupray, S. Moullet, *NEF*, n°12, Céreq, mars 2004.

• « Les différences de carrières salariales à partir du premier emploi », S. Le Minez, S. Roux, *Économie et Statistique*, n°351, Insee, 2002.

• *Les disparités de carrières des hommes et des femmes : accès à l'emploi, mobilités et salaires*, A.-M. Daune-Richard, P. Béret, A. Dupray, C. Fournier et S. Moullet, informe final de un estudio realizado para la DARES, ministerio del Empleo, diciembre de 2002. Documento disponible contactando a los autores. Se puede consultar el resumen en internet: [www.Travail.gouv.fr/etudes/pdf/majdares30\\_01\\_03/Scs2002.pdf](http://www.Travail.gouv.fr/etudes/pdf/majdares30_01_03/Scs2002.pdf).

• « Différences de structure des emplois et écart salarial entre hommes et femmes en France », X. Meng, D. Meurs, *Économie et Prévision*, n°148, SPMAE-DGTPE-MINEFI, noviembre de 2001.

### Recuadro 1. Análisis longitudinales de las evoluciones de salario

El análisis propuesto en este *Bref* se basa en dos fuentes de datos longitudinales. Los primeros conciernen la evolución del salario a lo largo de la vida activa y surgen de las "declaraciones anuales de datos sociales" (DADS) efectuadas por los empleadores pertenecientes a los sectores privado y semi-público entre 1992 y 1998. Los DADS versan sobre un 25% de los asalariados, entre los cuales se han considerado sólo aquellos que han ocupado al menos un empleo de tiempo completo en cada año del período considerado, y que pertenecen al sector privado, con el fin de que las poblaciones observadas sean homogéneas. La muestra obtenida de esta manera comprende cerca de 6000 mujeres y 16400 varones, ya que la homogeneización de estas dos poblaciones conduce inevitablemente a una menor representación de las mujeres porque, a diferencia de los varones, es más frecuente que trabajen a tiempo parcial o no trabajen durante más de un año. La segunda fuente de datos es la encuesta "Generación 98" sobre los comienzos en la vida activa de los jóvenes egresados del sistema educativo en 1998. Estos jóvenes, interrogados por primera vez en la primavera de 2001, lo fueron nuevamente en la primavera de 2003. Este segundo cuestionario nos permite analizar más específicamente el cuarto y quinto año de su vida activa. La muestra estudiada aquí incluye a más de 5000 jóvenes, representativos de alrededor de 361000 que salieron del sistema educativo en 1998 y que trabajaban a tiempo completo en el sector privado al comienzo del cuarto año de su vida activa. ■

Documento de trabajo resultado del Convenio entre el Centre d'études et de recherches sur les qualifications (Céreq) de Francia y el Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo (Piette) del Conicet, Argentina. Traducción: Irène Brousse. Supervisión técnica: Julio C. Neffa. Coordinación y realización: Dominique Bally.

Título original: «Les salaires des hommes et des femmes. Des progressions particulièrement inégales en début de vie active », *Bref Céreq* N° 219, mayo 2005.

Céreq: 10, place de la Joliette - BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02, Francia. Tel. 04 91 13 28 28; Fax 04 91 13 28 80; e-mail: [bally@cereq.fr](mailto:bally@cereq.fr); <http://www.cereq.fr>  
Ceil-Piette (Conicet): Saavedra 15 P.B. - CP 1083 - Buenos Aires, Argentina. Tel./Fax (5411) 4953 7651/9853; e-mail: [publicaciones@ceil-piette.gov.ar](mailto:publicaciones@ceil-piette.gov.ar); <http://www.ceil-piette.gov.ar>