

NOTA INFORMATIVA

N°003-2023

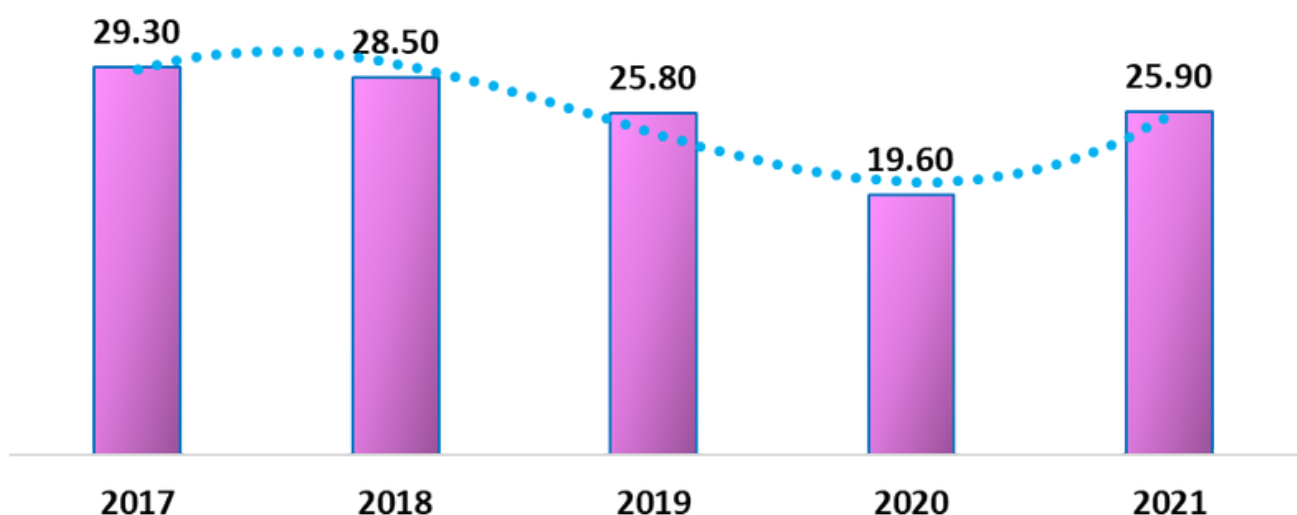


¿HASTA CUÁNDO PERSISTIRÁN LAS DESIGUALDADES SALARIALES EN EL PERÚ? ¿QUÉ POLÍTICAS ADICIONALES SE DEBEN IMPLEMENTAR?

A lo largo de las últimas décadas uno de los principales problemas que viene aquejando al Perú y que abarca cada vez más el mercado laboral del país, es la brecha salarial. Esta brecha se ha visto fuertemente influenciada por tres factores: un concentrador y excluyente patrón de crecimiento, una menor participación de las mujeres en el mercado laboral y la ausencia de una institucionalidad estatal que regule con eficiencia los derechos laborales. Según información del Instituto Peruano de Economía (IPE), en el año 2022, por cada S/1.0 percibido por trabajador peruano, una trabajadora remunerada fuera del hogar recibe S/0.7.

En el siguiente gráfico se puede apreciar que, si se evalúan los cambios que ha ido presentando la brecha salarial a nivel de país en los últimos 5 años, se evidencia que en los 3 primeros años la brecha cae lenta y ligeramente. En el año 2020 se exhibe una caída rápida y abrupta respecto a los años anteriores, mientras que, en el año 2021 dicha brecha se incrementó superando incluso el porcentaje del año 2019.

BRECHA SALARIAL EN LOS ÚLTIMOS 5 AÑOS: 2017 -2021 (Porcentaje)



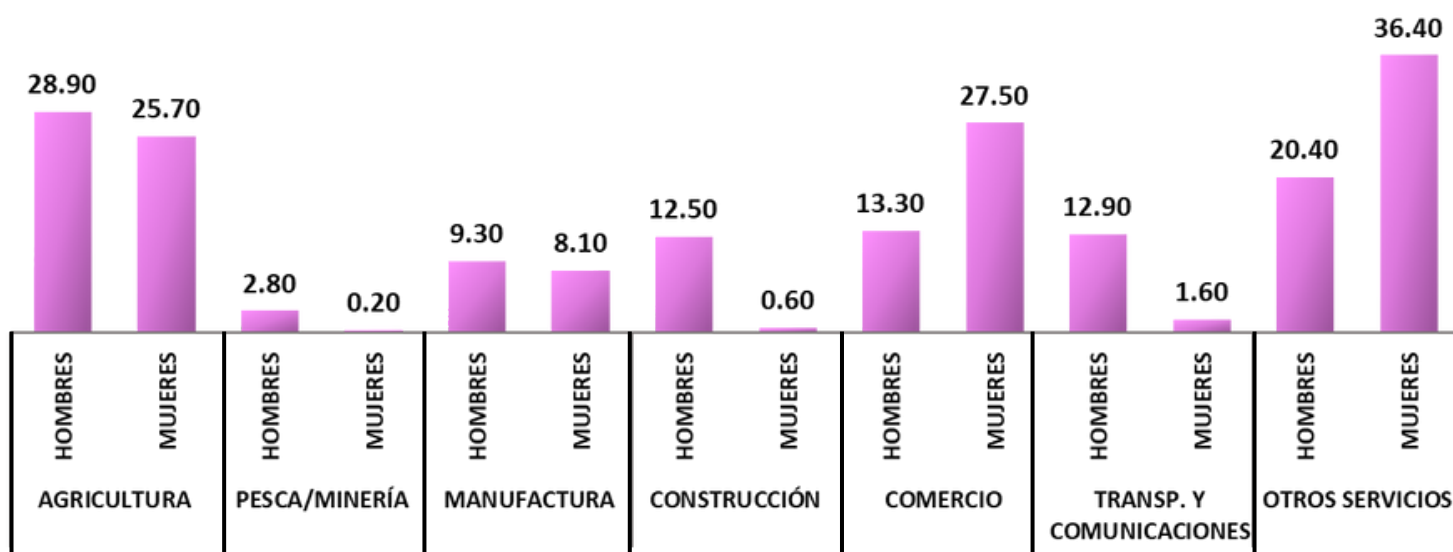
¿CÓMO Y EN QUÉ MEDIDA IMPULSAN ESTOS FACTORES AL DESARROLLO DE LA BRECHA SALARIAL?

Siendo el Perú el cuarto país con mayor brecha de América Latina, el modelo de crecimiento adoptado en las últimas décadas, basado en las exportaciones de recursos naturales y liberalización del sistema financiero y comercial, presenta un impacto reducido en la generación de un empleo productivo y sostenible; sin embargo, es altamente sensible respecto a factores exógenos vinculados a la dinámica del comercio exterior.

Este modelo de crecimiento presenta actividades con débil impacto en el mercado laboral, un claro ejemplo de ello es el sector minero, el cual, a pesar de aportar el 16% al PBI nacional, emplea menos del 2% de la Población Económicamente Activa (PEA). Caso contrario ocurre con el sector manufactura, siendo uno con mayores niveles de productividad e índices de empleo formal y sindicalización, llega apenas al 9% de la PEA.

Si bien la economía peruana está pasando por un proceso de desaceleración económica, con cifras de crecimiento bajas, el impacto que el decrecimiento tiene sobre los indicadores sociales claves (como los ingresos y la tasa de empleo) pondría en evidencia la situación de vulnerabilidad estructural del modelo de crecimiento peruano respecto de factores exógenos.

MUJERES Y HOMBRES OCUPADOS, SEGÚN RAMAS DE ACTIVIDAD Y ÁMBITO GEOGRÁFICO - 2021 (Porcentaje)



Otro factor relevante es la participación de las mujeres en el mercado laboral, ante la ausencia de una adecuada oferta de servicios orientada al cuidado y la concentración de la responsabilidad para proveer estos servicios en manos de las mujeres, la presencia de infantes en el hogar reduce la participación laboral de las mujeres, mientras que aumenta en el caso de los hombres. Según la ENAHO (2018), el 59% de las mujeres laboralmente inactivas declaró que su inactividad se debía al trabajo en el hogar, versus un 18% de los hombres inactivos que citaron este motivo. Esto evidencia que las mujeres tienen una menor probabilidad de conseguir un puesto formal de trabajo, ya que la demanda de tareas en el hogar, el cuidado de los hijos, entre otras labores dificulta poder cumplir con horarios a tiempo completo en el centro de trabajo.

Por último, pero no menos importante la institucionalidad laboral, que rige desde la década de los noventa, es concebida como un mecanismo potente en la formación de los salarios, y, a su vez, se encuentra relacionada indirectamente con distintos indicadores que miden la participación laboral de la mujer. Entre ellos tenemos el Índice de la Mujer, Empresa y el Derecho del Banco Mundial, Women's Workplace Equality Index, Ranking del Foro Económico Mundial, entre otros.

En conclusión, se demuestra que el sector laboral en Perú está motivado por un concentrador y excluyente patrón de crecimiento, una menor participación de las mujeres en el mercado laboral y la ausencia de una institucionalidad estatal que regule con eficiencia los derechos laborales; a lo cual se le suma, el comportamiento de los diversos factores y sectores económicos que impulsan y mantienen el incremento de la brecha salarial. Es por ello que, el Estado peruano debe poner en marcha un plan de implementación y contención enfocado en políticas fiscales redistributivas y políticas de diversificación productiva que fortalezcan el mercado laboral y los servicios especializados. Dichas medidas deben focalizarse a nivel educativo, estructura productiva y tendencias demográficas. Un mayor nivel de educación reduce la brecha salarial al incrementar la productividad del trabajo, con lo cual, las normas laborales se hacen más flexibles y se amplían los beneficios de la formalidad.

OPINIÓN

Si bien se han dado avances, aún tenemos brechas que impiden la autonomía de las mujeres en muchos ámbitos de sus vidas; brechas que se pueden visibilizar a través de estadísticas por ejemplo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres de todo el país se incrementó de 19% en 2020 a 25% en 2021, así mismo según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), desde abril de 2021 hasta marzo de 2022, el ingreso promedio de las mujeres es el 71.1% del ingreso de los varones.

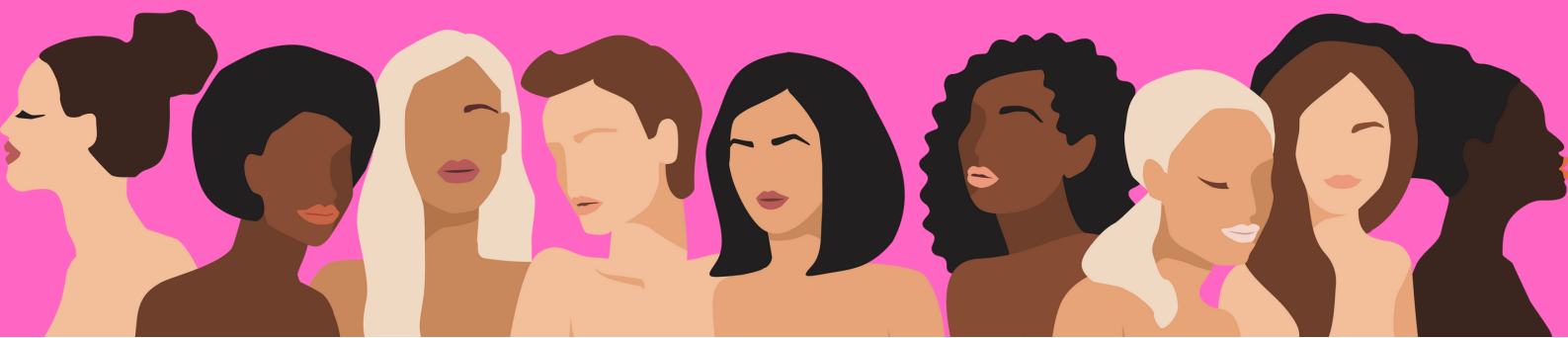


VIVIANA HOLGUÍN ROJAS
DIRECTORA SECRETARIA CPEP

Si bien se han dado avances, aún tenemos brechas que impiden la autonomía de las mujeres en muchos ámbitos de sus vidas; brechas que se pueden visibilizar a través de estadísticas por ejemplo, de acuerdo con la Encuesta Nacional de Hogares (ENAH), la brecha de ingresos laborales entre hombres y mujeres de todo el país se incrementó de 19% en 2020 a 25% en 2021, así mismo según el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), desde abril de 2021 hasta marzo de 2022, el ingreso promedio de las mujeres es el 71.1% del ingreso de los varones.



COLEGIO DE ECONOMISTAS DE PIURA



“COLEGIO DE ECONOMISTAS, CONTRIBUYENDO CON LA ECONOMÍA REGIONAL”



COLEGIO DE ECONOMISTAS DE PIURA

Correo: economistaspiura72@yahoo.es

Dirección: Calle Arequipa 642 Piso N°2 Plaza Fuerte - Piura

Director Académico y Estudios Económicos:

GUSTAVO MENDOZA RODRÍGUEZ

Análisis Económico:

DANIEL GUTIÉRREZ SALDARRIAGA

Diseño y Edición:

MANUEL CASTILLO JARA

Equipo de investigación:

LUCÍA QUINTANA PALACIOS

FERNANDA RAMÍREZ MARCIALES

Búscanos en:

