

¿EXISTE BRECHA SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL INFANTIL EN COLOMBIA?

Jenny Lisseth Avendaño López
Universidad Surcolombiana
Colombia

Maribel Castillo Caicedo
Pontificia Universidad Javeriana
Colombia

Jenny Lisseth Avendaño López

Maribel Castillo Caicedo

JEL: J30, J31, J39

¿Existe brecha salarial en el mercado laboral infantil en Colombia?

Resumen

El problema de la existencia de diferenciales salariales entre los grupos poblacionales de un territorio es una preocupación latente y para la cual se requiere de la intervención desde el gobierno con el fin de mejorar las condiciones de igualdad y equidad. Este artículo busca generar una reflexión en donde no solo la discriminación de género representa un reto para las políticas de acción de los países sino también el hecho de que este mismo fenómeno se presente en poblaciones altamente vulnerables como lo es la infantil y juvenil trabajadora. A partir de la descomposición de Oaxaca-Blinder se espera dilucidar sobre la existencia (o no) de discriminación salarial, teniendo en consideración la agrupación de niños o niñas entre 5 a 17 años, donde los pagos son menores y las diferencias en el nivel de educativo en Colombia para el periodo 2012-2016.

Palabras clave: Salario, trabajo infantil, brecha salarial, Oaxaca-Blinder

Écarte salariale sur le marché du travail des enfants en Colombie?

Résumé

Le problème de l'existence d'écartes salariaux entre les groupes de population d'un territoire est une préoccupation latente et pour lequel l'intervention du gouvernement est nécessaire afin d'améliorer les conditions d'égalité et d'équité. Cet article cherche à générer une réflexion où non seulement la discrimination fondée sur le sexe représente un défi pour les politiques d'action des pays, mais aussi le fait que ce même phénomène se produit dans des populations très vulnérables telles que les enfants et les jeunes. À partir de la décomposition Oaxaca-Blinder, il est prévu d'élucider l'existence (ou non) de discrimination salariale, en tenant compte du regroupement des garçons et des filles entre 5 et 17 ans, où les paiements sont moins élevés et les différences de niveau de l'éducation en Colombie pour la période 2012-2016.

Mots clés: Salaire, travail des enfants, écart salarial, Oaxaca-Blinder

Is there a wage gap in the child labor market in Colombia?

Abstract

The problem of the existence of wage differentials between the population groups of a territory is a latent concern and for which intervention from the government is required in order to improve conditions of equality and equity. This article seeks to generate a reflection where not only gender discrimination represents a challenge for the countries' action policies, but also the fact that this same phenomenon occurs in highly vulnerable populations such as child and youth workers. From the Oaxaca-Blinder decomposition, it is expected to elucidate on the existence (or not) of wage discrimination, taking into account the grouping of boys and girls between 5 to 17 years old, where the payments are lower and the differences in the level of education in Colombia for the period 2012-2016.

Keywords: Salary, child labor, wage gap, Oaxaca-Blinder

Artículo de Investigación

¿Existe brecha salarial en el mercado laboral infantil en Colombia?

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Recepción del artículo: 23/08/2018
Concepto de evaluación: 16/10/2018
Aceptación del artículo: 21/12/2018

Jenny Liseth Avendaño López¹
Universidad Surcolombiana, Colombia

Maribel Castillo Caicedo
Pontificia Universidad Javeriana, Colombia

INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre análisis de brecha salarial por género en Colombia y el mundo evidencian un fenómeno discriminatorio que no favorece a la mujer. Quiere decir esto, que aun en condiciones de mejor nivel educativo y experiencia se evidencian un diferencial en la asignación de los salarios el cual beneficia principalmente a los hombres. La importancia de conocer con claridad y certeza en donde subyacen los determinantes que potencializan la brecha salarial reside en poder generar política pública con la estructura y definición precisa que logre atenuar los procesos de índole discriminatoria que se producen en las dinámicas del mercado laboral. El trabajo infantil remunerado en sus distintos escenarios no es ajeno a esta realidad. Los datos expuestos a continuación dan cuenta de un número de niños y niñas en Colombia con diferenciales salariales algunas veces explicados por su nivel educativo y en otras quizá por la categoría de su género.

El presente artículo se ha diseñado en tres secciones, la primera se realiza un rastreo de información sobre estudios enfocados en el análisis de la brecha salarial. La segunda parte de Metodología y datos, que expone la situación de trabajo infantil - juvenil para el periodo de estudio 2012 - 2016 a partir de las estadísticas descriptivas en esta misma sección - desarrolla el modelo econométrico a partir de la utilización de la técnica Oaxaca - Blinder para analizar la existencia o no de diferencial salarial en el ejercicio remunerado de los niños y niñas entre 5 a 17 años en Colombia a partir de la información suministrada por la Gran Encuesta Integrado de Hogares y su módulo de trabajo infantil para los años 2012 a 2017.

1. Autor de correspondencia: jenny.avendano@usco.edu.co

REVISIÓN DE LITERATURA

Las disparidades de los ingresos entre hombres y mujeres es claramente identificable; una de las razones más fuertes de estas desproporciones radica fundamentalmente en el hecho de que la mujer se ubica en los espacios laborales peor remunerados ya sea por autoselección o por selección misma del mercado (Cohen, 1971). Son varios los intentos realizados en la década de los 60 y 70, para dar cuenta de que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se puede explicar por discrepancias en la educación, residencia, ocupación, ausentismo, experiencia y productividad (Suter & Miller, 1973, pág. 963); (Sanborn, 1960). En este estudio sobre la diferencia en los ingresos promedio para hombres y mujeres se puede argüir sobre algunos factores que pueden favorecer las asignaciones salariales de los hombres. Las mujeres reciben por remuneración alrededor del promedio salarial aun si su formación y capacitación es superior a la de los hombres en el mismo rango de edad; la brecha salarial que refleja mayores pagos remunerativos para los hombres es del 38% por encima del pago para las mujeres (Suter & Miller, pág. 973)

En la década de los 90, empleando los datos de la Encuesta de Actividad del Mercado Laboral Canadiense de 1989 y, para Australia, la Encuesta de Distribución de Ingresos de 1989-90, los autores (Kidd & Michael, 1996) investigan las razones de la brecha salarial de género significativamente más baja en Australia que en Canadá. Las proximidades y diferenciaciones claves entre estos dos países, las convierten en una buena base para un “experimento natural” que permita indagar sobre los efectos de las diferentes instituciones del mercado laboral. Específicamente, Australia tiene un movimiento sindical más dinámico y un mayor grado de centralización en la determinación de salarios que Canadá, y gran parte de su población trabajadora se encuentra cubiertos por condiciones laborales mínimas legalmente vinculantes. Los autores concluyen que varias diferencias entre los países en la estructura del mercado laboral -en particular, una menor tasa de retorno a la educación, una menor tasa de retorno a la experiencia laboral y un menor nivel de desigualdad salarial en Australia que en Canadá- son en gran parte responsable de la brecha salarial de género más pequeña en Australia. (Kidd & Michael, 1996)

Un estudio realizado en Pakistán refleja la persistencia de la desigualdad de género con respecto casi la totalidad de los indicadores socioeconómicos, confirman la brecha de género en la participación que tienen hombres y mujeres en el mercado laboral principalmente en los salarios. Se estima que aun controlando las características mensurables que afectan la productividad los hombre ganan salarios superiores a las mujeres (Nasir & Nazly, 2000). Este estudio en Pakistán sugiere sobre las implicaciones que puede llegar a tener los procesos de avance y desarrollo económico en la profundización de la brecha salarial de género. Es así que el estudio evidencia que el crecimiento económico experimentado por Pakistán ha permitido el mayor acceso al mercado laboral para la población en general mejorando las condiciones de desempleo. No obstante, el aumento de la oferta de trabajo femenina se configuró en un aumento de la brecha salarial. La regresión por descomposición de factores indica una contracción en el extremo superior de la distribución de los salarios. El cambio en el factor no observable o discriminatorio parece sugerente para explicar la contracción en la brecha en el cuantil 90 y se asume que el aumento considerable de la brecha salarial de los asalariados es una característica del proceso mismo de transformación (Muhammad & Zehra, 2007)

En un estudio orientador sobre el análisis de la brecha salarial (Pal & Waldfogel, 2016), se evidencia sobre la existencia de brecha en el pago de los salarios por hora entre mujeres con niños y mujeres sin hijos, entre 1967 y 2013. Durante estas cinco décadas se observan relevantes transformaciones en el empleo de las mujeres, especialmente en el empleo de las madres. Para las mujeres en general, se identifica una disminución en la brecha familiar durante este período del 6 por ciento en 1967 y 1968 a alrededor del 1 por ciento en 2011 a través de 2013. Sin embargo, los resultados varían según el estado civil, la educación, la raza, la etnia, el estado migratorio, la flexibilidad temporal, y ocupación. La diferencia más llamativa que se destaca es entre madres casadas y aquellas quienes no lo están. La brecha familiar disminuyó para las madres casadas y fue reemplazada por un diferencial salarial positivo en el período más reciente, mientras que, para las madres solteras, persistió una brecha salarial a lo largo de las dos décadas, llegando a un notable máximo del 10 por ciento en 1996 hasta 1998.

Los diversos puntos de análisis sobre la brecha salarial desarrollados contextualizados en la literatura, convergen en el hecho de una incesante preocupación sobre la evolución del mercado laboral en el mundo y marcada por las diferencias en las asignaciones salariales, las cuales dependiendo el contexto nacional que se analice puede variar en torno a varios factores, pero cuya orientación del diferencial se concreta en los distintos niveles de calificación de la fuerza de trabajo o por la existencia de discriminación; tal efecto es siempre totalmente injustificado. Esa arbitrariedad hace que el problema del mejoramiento de la brecha salarial sea analizado, estudiado y se proponga la política de acción necesaria para mejorar tal condición (Ospino, Roldán V, & Barraza, 2009).

La revisión de literatura sobre análisis de brecha salarial se contextualiza para escenarios del mercado laboral de jóvenes y adultos, el cual será una referencia para la discusión que se desarrolla en este documento y que intenta reflexionar sobre los diferenciales de las asignaciones salariales para los niños y jóvenes trabajadores en Colombia entre los 5 a 17 años y sobre lo cual no se evidencia literatura. Este vacío investigativo en el análisis de los diferenciales salariales en niños, niñas y jóvenes trabajadores en Colombia, implica una reflexión que de apertura al análisis de las dinámicas del trabajo infantil en contextos del comportamiento del mercado laboral.

TRABAJO INFANTIL EN COLOMBIA

Dentro de las causas que potencializan el trabajo infantil se encuentran documentadas entre otras, y como una de las principales, la pobreza y los factores asociados a ella; en este caso, el ingreso familiar y la tasa de dependencia, son dispositivos que potencializan la actividad de los niños y niñas en el mercado laboral. (Salazar, 2000). Sin embargo, aunque la pobreza mantiene una fuerte relación en el reforzamiento del fenómeno no se puede considerar este como el único determinante. Las restricciones crediticias y de financiamiento de las familias son también un elemento de acceso paulatino de los niños al mercado laboral ya que la asistencia escolar en un tiempo completo mantiene correlación positiva con los mayores ingresos familiares, altos activos, padres con mayor nivel educativo y costos educativos más baratos (Jacoby, 1994).

Entre las múltiples causas del trabajo infantil se encuentra la pobreza y sus efectos conexos con el reforzamiento del círculo de pobreza (Briceño & Pinzón, 2004); sin embargo, las conductas culturales también logran ser determinantes a la hora de permitir esta inclusión del niño en el mercado laboral. En el marco de este diálogo sobre la cultura como una de las causas de este fenómeno social (trabajo infantil) se establece:

“En las áreas rurales no hay discriminación entre el trabajo productivo y reproductivo, ni el tiempo ni el espacio los separan; ambos hacen parte de los derechos y responsabilidades del niño. Los niños y niñas empiezan a “ayudar” en tareas domésticas y agrícolas a los seis años. ...El trabajo es una parte importante de la socialización de los niños. Es un vehículo para transmitir conocimientos. ... los estándares y el ritmo de esta instrucción se establecen culturalmente para asegurar un desarrollo adaptado al ambiente. Es por eso que ocurre la vinculación laboral prematura de los niños que comienzan a “ayudar” a sus padres tanto a tareas vinculadas con la producción como la reproducción del hogar” (Salazar, 2000, pág. 155).

De manera que las causas que promueven en mayor medida la participación de los niños y niñas en el trabajo infantil se pueden exponer a la luz del fenómeno de contexto del país que se analice.

Según la Ley 1098 de 2006 reglamenta sobre la edad mínima de admisión al trabajo, que la edad mínima de admisión al trabajo es los quince años y de esta edad hasta los 17 años se requiere previa autorización de las entidades territoriales competentes. Así entonces y definida la categoría jurídica sobre la edad de los menores y tiempos permitidos en Colombia para trabajar en el caso de niños y niñas, y a la luz de las investigaciones de análisis de los determinantes del trabajo infantil en Colombia, se pueden resaltar estudios como los de (Pedraza Avella & Ribero Medina, 2006) que evidencian que actividad laboral no permitida por la ley en niños y niñas menores de 12 años se encuentra representado en 7.96% de trabajadores del total de la población entre 7 - 11 años y de 32.56% de la población entre 12 - 17 años, para el año 2006. Este mismo estudio indica el impacto negativo que ejerce la vinculación temprana al mercado laboral sobre el acceso a la educación y la salud de los menores en donde se definen distintos factores, individuales, familiares y del entorno que generan al interior del hogar la disyuntiva sobre la actividad de los menores, por trabajar, estudiar o realizar las dos actividades o no realizar ninguna.

METODOLOGÍA

Los datos empleados para el análisis econométrico y estadístico de este artículo, corresponden al empalme de la información de la Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH en el periodo comprendido entre 2012 a 2016 y del Módulo de Trabajo Infantil (MTI) para el mismo periodo de referencia. Este conjunto de estadísticas descriptivas, vinculan en el análisis las características del niño trabajador, de la familia y del entorno. Este análisis estadístico permitió contextualizar el escenario de trabajo, de calidad de vida y de escolaridad de niñas y niños trabajadores en Colombia en periodo de tiempo elegido.

Con respecto al modelo econométrico para el análisis de la brecha salarial por género del trabajo infantil en Colombia se emplea la técnica de descomposición de Blinder Oaxaca, BO, la cual permite valorar la diferencia salarial en un periodo de tiempo y desagrega esa discrepancia de la asignación salarial, en una parte que puede obedecer a la productividad de las habilidades de los individuos o en otra parte que puede ser atribuida a características no observables y dentro de las cuales se contempla la discriminación (Galvis, 2010).

Referente a la muestra y los datos empleados, la Gran Encuesta Integrada de Hogares Colombianos, contiene una submuestra con su correspondiente encuesta de Módulo de Trabajo Infantil, con un número de observaciones de aproximado 43.000 individuos encuestados. Se toma de la submuestra únicamente los individuos que reciben algún tipo de remuneración económica en dinero y el cual representa el ingreso producto del desarrollo de la actividad laboral. Para tal caso son aproximadamente 1.300 observaciones con las cuales se estima el modelo y dan cumplimiento a la exigencia de la técnica Oaxaca-Blinder sobre la variable de ingreso. En tal sentido el gráfico 3 define para el año 2016 cual es número de individuos con asignación salarial económica medida en términos del salario mínimo legal vigente colombiano, los individuos sin remuneración y los individuos con remuneraciones, pero no asociadas con dinero.

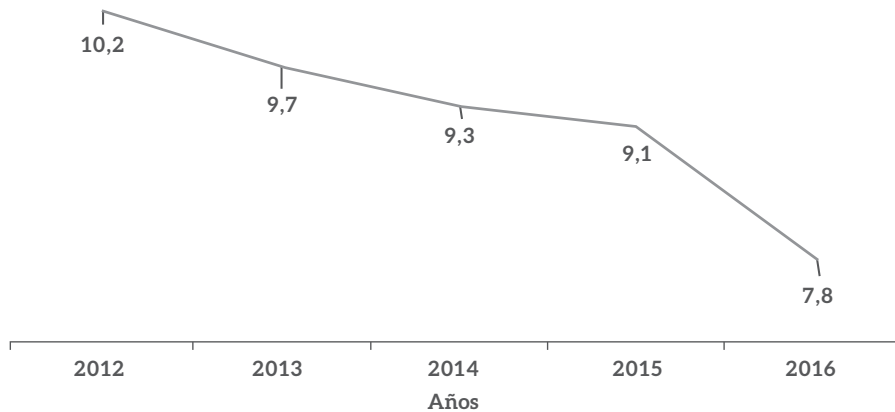
1.1. CONTEXTO DE ANALISIS ESTADÍSTICO DESCRIPTIVO SOBRE EL TRABAJO INFANTIL EN COLOMBA

El seguimiento de datos sobre la actividad del trabajo infantil en Colombia es realizado por el Departamento de Administración Nacional de Estadística (DANE) quien presta el acompañamiento al Instituto Colombiano de Bienestar Familiar Colombiano (ICBF) y al Ministerio de Trabajo quienes diseñan la política económica y social para abordar la problemática. El levantamiento de datos y estadísticas sobre trabajo infantil, se genera a partir de los compromisos adquiridos en el año 2001 entre Colombia y la OIT y donde media el Programa Internacional para la Erradicación el Trabajo Infantil (IPEC); el DANE realiza entonces el seguimiento a los indicadores obtenidos en la primera Encuesta Nacional de Trabajo Infantil en 2001 y con una planificación para realizarla cada 10 años a partir de una submuestra tomada de la Gran Encuesta de Hogares (GEIH). A partir del año 2012 la información de la actividad del trabajo infantil en Colombia se realiza anualmente tomando una submuestra de la GEIH durante el cuarto trimestre de aplicación de la encuesta. Los datos empleados en el diseño del modelo hacen parte del empalme entre la Gran Encuesta Integrada de Hogares y el Módulo del Trabajo Infantil Colombia de los años 2012 a 2016.

Se toma el concepto de niño con base en la definición de la Convención sobre los Derechos del Niño, en su artículo No. 1 ***“Se Entiende por niño todo ser humano desde su nacimiento hasta los 18 años de edad, salvo que en virtud de la ley que le sea aplicable, haya alcanzado antes la mayoría de edad”***.

La proporción de los individuos entre los 5 y 17 años de edad en Colombia, que se encuentran en condiciones de trabajo es de 9.24% para el periodo de 2012 a 2016. Se evidencia que la tasa de progresión del trabajo infantil a lo largo del periodo de análisis presenta un decremento del 6.39% (Ver gráfico 1). Según las estimaciones del DANE, la población total entre los 5 a 17 años de edad para el cuarto semestre de año 2012 fue de 11.332.000, para el 2013 de 11.249.000, en 2014 de 11.159.000, 2015 de 11.135.000 y el 2016 de 11.126.000.

Gráfica 1: Variación porcentual de la Población infantil (niños y niñas entre 5 a 17 años) que participa en trabajo infantil entre los años 2012 - 2016



Fuente: Elaboración propia con base en información de la GEIH - DANE, 2012-2016

En promedio un 68.70% de los individuos en condición de trabajo infantil entre 5 a 17 años en Colombia asisten a la escuela, colegio o universidad en el periodo de análisis y tan solo hay una tasa de crecimiento del 1.39% en el acceso a la educación por parte de este grupo poblacional y en este mismo periodo de análisis. Situación que preocupa si se analiza el fenómeno del trabajo infantil como un factor que pueda alejar al niño del entorno escolar de manera parcial o permanente

Con respecto al repartimiento del trabajo infantil por área geográfica en Colombia, se puede observar que el fenómeno se encuentra concentrado en lo urbano y zonas metropolitanas (tabla 1).

Tabla 1.
Fundación, distancia de Cartagena de Indias y extensión de los municipios de Turbaco, Arjona, El Carmen de Bolívar y Magangué

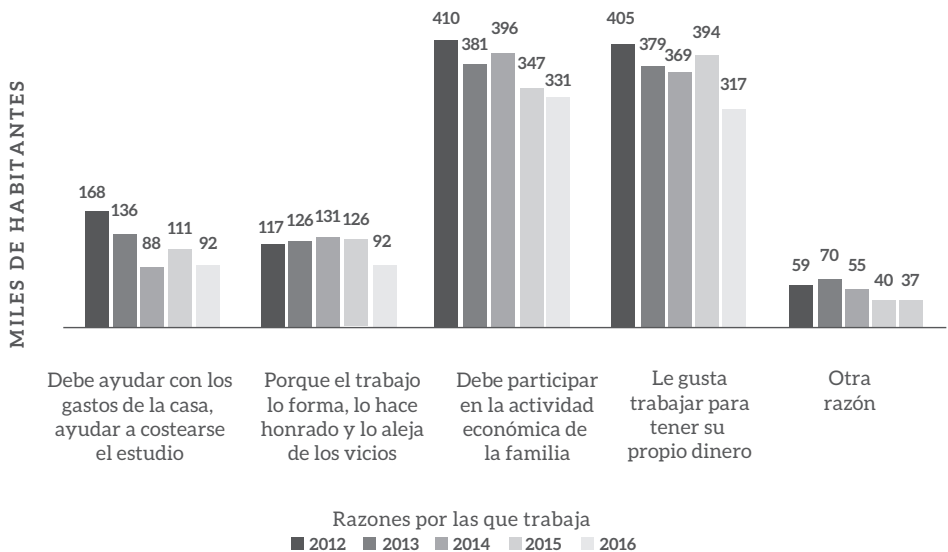
	2012	2013	2014	2015	2016
Urbano	55.03	54.91	55.52	53.86	53.46
Rural	44.97	45.09	44.48	46.14	46.54

Fuente: Elaboración propia con base a información de la GEIH - DANE.2012-2016

Se debe tener en cuenta que el trabajo infantil en las zonas rurales merece un análisis desde lo cultural dadas las prácticas de participación del niño en las actividades del campo como parte de su proceso de crianza y formación

La decisión del trabajar o no hacerlo o de combinar el trabajo con la asistencia a la escuela no propiamente es una decisión del niño o niña. Por lo general es la familia en su conjunto representado por el jefe de hogar quien toma la decisión; y esta se puede dar, en el momento en que los ingresos familiares, no logran alcanzar un nivel mínimo que garantice la subsistencia de la familia. Es por eso que una de las razones que mayor fuerza tiene en su conjunto es la de debe participar en la actividad económica de la familia teniendo en cuenta que la participación no es indicativa siempre de generación de ingreso. Puede obedecer a un trabajo remunerado o no (gráfico 2).

Gráfica 2: Razones por las cuales los niños entre 5 a 17 años deciden trabajar



Fuente: Elaboración propia con base a información de la GEIH - DANE.2012-2016

De igual manera llama la atención el número de niños que afirman que trabajan para poder tener un ingreso propio. Sin embargo, las condiciones de acceso a servicios públicos y de saneamiento básico para esta población no refleja niveles de calidad de vida elevados, con lo cual se podría inferir que la consecución del dinero producto de la actividad laboral infantil es para el mejoramiento del ingreso familiar (tabla 2).

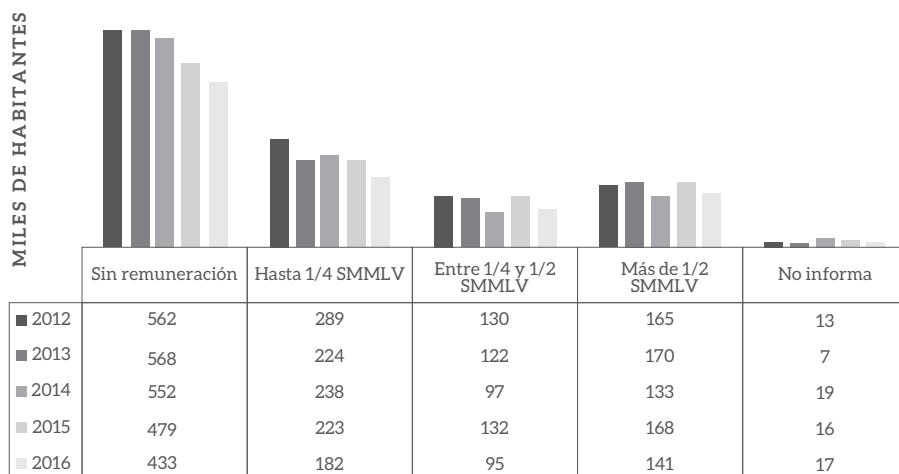
Tabla 2.
Porcentaje de habitantes (niños y niñas entre 5 a 17 años que trabajan) con acceso a servicios públicos, total nacional.

	2012	2013	2014	2015	2016
Acceso Internet	15.96	18.78	23.46	21.20	22.36
Acceso TV	83.83	87.36	88.03	89.30	88.77
Alcantarillado	51.16	51.14	51.55	49.60	51.64
Acueducto	70.94	73.39	73.26	69.46	73.36
Telefonía	19.15	15.79	19.32	14.80	12.84
Personas Hogar	5.10	5.15	4.92	5.18	5.08
Cuartos Disponibles	2.23	2.25	2.29	2.35	2.37

Fuente: Elaboración propia con base a información de la GEIH - DANE.2012-2016

La generación de ingreso de los niños y niñas menores de 18 años que trabajan se sitúa en su mayoría en SIN REMUNERACIÓN. Hay sin embargo un rango importante de niños que perciben algún tipo de ingreso; en suma, más del 50% de los menores que trabajan entre los 5 a 17 años devengan algún tipo de ingreso (gráfico 3).

Gráfica 3: Población de 5 a 17 años que trabaja según rangos de ingresos percibidos, total nacional.



Fuente: Elaboración propia con base en información de la GEIH - DANE.2012-2016

1.2. EL MODELO DE DESCOMPOSICIÓN B.O DE LA BRECHA SALARIAL PARA EL TRABAJO INFANTIL

El DANE cuenta con un módulo de Trabajo Infantil, que contiene 56 variables relacionadas principalmente con la labor que desempeña el infante. Es partir de esta información que se construye el modelo basado en la técnica de descomposición de brecha salarial Oaxaca - Blinder para niños y niñas trabajadores entre los 5 a 17 años en Colombia para el periodo comprendido entre el 2012 al 2016

La técnica de mayor aceptación para determinar y analizar el diferencial salarial por género es la descomposición de Oaxaca - Blinder. En su planteamiento inicial determina que la diferencia existente en las asignaciones salariales presentada en dos grupos poblacionales claramente identificables, se debe a dos componentes; el primero contiene la diferencia entre las variables explicativas observables de los grupos analizados y el segundo componente recoge las diferencias entre las características no observables y que para este caso de análisis se realiza con estimación a partir de un modelo lineal. (Otero, 2012)

Dado que los análisis de las estadísticas descriptivas evidencian la participación de los niños y niñas menores de 17 años en el mercado laboral colombiano, es uno de los intereses en esta investigación detectar si existen diferenciales salariales en el ejercicio de la actividad laboral y la contraprestación del ingreso dependiendo este si es niño o niña.

Las diferencias que puedan existir entre los salarios de grupos poblacionales similares es un fenómeno que preocupa a quienes investigan sobre la evolución de los mercados laborales. Estas diferencias pueden obedecer a dos conjuntos de posibilidades, el primero por el efecto que pueden tener las diferencias en la remuneración de la dotación del capital humano y representado en categorías como la educación y otras características del individuo y segundo las diferencias generadas por un efecto discriminatorio difícilmente observable que lo cual indicaría la existencia de un diferencial en la asignación del salario debido a un efecto discriminatorio aun cuando los dos sujetos de cada uno de los grupos posee características similares (Galvis, 2010), (Ospino, Roldán V, & Barraza N, 2009)

Siguiendo a Galvis (2010) en este mismo sentido la descomposición Oaxaca - Blinder (Oaxaca, 1973) proporciona una herramienta metodológica que permite evaluar el diferencial salarial por género para un periodo de tiempo determinado y poder descomponer el diferencial en una parte, que es atribuible a la diferencias en las características del capital humano y otro segmento adjudicado a diferencias no observables las cuales pueden corresponder a la discriminación salarial. En primer lugar se deben modelar los salarios de los individuos de cada uno de los grupos analizados en este caso niños y niñas, en función de su capital humano y luego descomponer la diferencia salarial promedio en dos elementos, el primero es la diferencia de las dotaciones que explican la productividad de trabajo de niños y niñas (Fuentes, Amalia, & Montero, 2005) y el segundo tiene que ver con elementos que recogen las diferencias de las características no observables y las cuales se reflejan en las diferencias entre los parámetros de ambos grupos (Otero, 2012)

Para este método es necesario emplear las ecuaciones de Mincer, las cuales se apoyan en dos supuestos, el primero, se establece que todos los individuos tienen iguales habilidades y segundo se presume que todos enfrentan iguales oportunidades. Lo anterior implica que un año de educación es rentable para todos los trabajadores y en

todas las ocupaciones en la misma magnitud (Fuentes, Amalia, & Montero, 2005)

A continuación se formula la ecuación tipo Mincer para el logaritmo natural de los salarios de niños y niñas (Galvis, 2010)

$$\ln w_i = X_i \beta_i + \mu_i \quad (1)$$

X_i es un conjunto de variables determinantes del salario del trabajador. β_i es un vector de parámetros poblacionales a estimar y μ_i es el término de error que sigue una distribución normal con media cero y varianza σ^2 .

El diferencial salarial se obtiene descomponiendo el logaritmo natural de los salarios por hora (w) para los hombres ($i=h$) y las mujeres ($i=m$) estimando una ecuación tipo Mincer para cada grupo y restando uno del otro:

$$(\ln w_h - \ln w_m) = (X_h \beta_h + X_m \beta_m) + (\mu_h - \mu_m) \quad (2)$$

Construyendo un término contrafactual el cuál indique el salario que obtendrían las mujeres si tuvieran las remuneraciones de los hombres $X_m \beta_h$. Se obtendría el diferencial de salarios atribuido a los diferenciales de características, $(X_h - X_m) \beta_h$ y el diferencial de salarios atribuido a las diferentes remuneraciones para cada género, $X_m (\beta_h - \beta_m)$:

$$(\ln w_h - \ln w_m) = \underbrace{(X_h - X_m) \beta_h}_{\text{Efecto Características}} + \underbrace{X_m (\beta_h - \beta_m)}_{\text{Efecto Remuneración}} + (\mu_h - \mu_m) \quad (3)$$

Efecto Características Efecto Remuneración

El primer término se denomina efecto dotación o características el cual explica la brecha salarial según las características productivas entre hombres y mujeres, el segundo componente se conoce como efecto remuneración el cual evalúa la posible discriminación salarial. El último término tiende a ser cero, pues al evaluar la ecuación 3 en la media de la distribución del logaritmo del salario, la combinación lineal de los términos de error se hace cero.

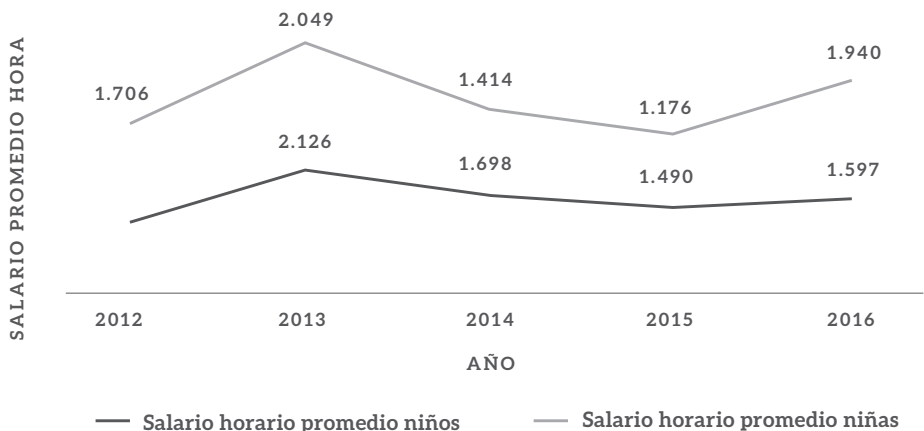
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Es necesario aclarar que la literatura existente sobre investigaciones acerca de brechas salariales converge en el análisis del mercado laboral de grupos poblacionales en edad de trabajar y dada estas características, las variables empleadas se amplían entorno a la edad, la experiencia, el número de hijos, estado civil entre otras características. Sin embargo, el análisis de las brechas salariales para el caso de trabajo de niños y niñas es prácticamente inexistente, dado que la edad de los jóvenes y niños entre 5 a 17 años, sólo permiten maniobrar con las variables, educación y salario. La utilidad

en la implementación de esta técnica de descomposición de brecha salarial, coloca en evidencia aspectos relacionados con las diferencias marcadas de actividades laborales entre niños y niñas.

Como se puede observar en el Gráfico 4, el comportamiento promedio de los salarios por hora de las niñas, es superior que el de los niños. No obstante, analizando los resultados cuantil inferior, (Tabla 3) es decir el 10% de la población infantil con menores salarios, estos se ubican primordialmente en las niñas, lo cual puede indicar que ellas se ocupan en las labores o tareas peor remuneradas. El aspecto a resaltar en este punto tiene que ver con las actividades de trabajo doméstico y reproductivo. Como indica Galli en su análisis sobre el impacto económico del trabajo infantil, la inclusión de trabajo doméstico en la definición misma de trabajo infantil aumentaría sustancialmente la tasa de trabajo infantil (Galli, 2001).

Gráfica 4: Salarios promedio hora trabajo infantil niños y niñas entre 5 a 17 años



Fuente: Elaboración propia con base en información de la GEIH - DANE. (2012-2016)

Tabla 3.
**Cuantil Inferior y superior del promedio de salario por hora
 para niños y niñas trabajadores entre 5 a 17 años en Colombia**

GÉNERO	Niñas		Niños		
	Especificación	Cuantil 10 niñas	Cuantil 90 niñas	Cuantil 10 niños	Cuantil 90 niños
Año					
	2012	336.53	3.382	305	2.000
	2013	267.85	4.821	536	3.393
	2014	119.04	3.000	313	3.164
	2015	357.14	2.038	385	2.766
	2016	500	3.947	602	3.095

Fuente: Elaboración propia con base en información de la GEIH - DANE.2012-2016

La técnica de Oaxaca Blinder, establece el supuesto de los efectos producidos por los atributos del capital humano, los cuales deberían ser idénticos para los dos grupos (en este caso niños y niñas), de manera que si se equipararan las diferencias en dotaciones productivas, podrían atribuirse a la discriminación (Rodriguez & Limas, 2016) El resultado de la estimación del modelo muestra que la brecha salarial está a favor de las mujeres en un 20.6%. El efecto características, que determina la diferencia de la productividad por género en este caso refleja que está a favor de las mujeres [-12.15%], esto indica que las mujeres tienen un mayor capital humano (años de educación) con relación a los hombres, y en este mismo sentido, para el año 2016 un diferencial salarial a favor de las niñas explicado en mayor proporción por su dotación en capital humano (tabla 4)

El efecto remuneración, según la teoría indica cual sería el diferencial salarial de las mujeres si fueran remuneradas como los hombres. Para este caso es negativo [-8.52%], indicando que las características no observables también están a favor de las mujeres, este efecto, llamado discriminación en este caso y para el año 2016 está a favor de las niñas. (tabla 4).

Sin embargo, la constante para el periodo de análisis 2012 - 2016, es un efecto característico a favor de las niñas lo cual indica que se encuentran mejor preparadas en educación que los varones, por cual se podría inferir que el diferencial salarial estaría a favor de ellas, situación que se cumple solamente en los periodos 2012 y 2016 en donde el diferencial total las favorece. Para este mismo periodo se observa que el diferencial salarial explicado por las características no observables o efecto remuneración favorece a las niñas 2016 (0.8%) y 2012 (31%). (tabla 4)

Tabla 4.
Descomposición diferencial salarial del trabajo infantil para Colombia 2012 - 2016
a partir de la Metodología BO

AÑO/ ESPECIFICACION	Brecha bruta	Efecto Característica	Efecto Remuneración
2016	-0.206 (0.0065)	-0.1215 (0.0053)	-0.0852 (0.0062)
2015	0.259 (0.005)	-0.074 (0.003)	0.333 (0.005)
2014	0.583 (0.008)	-0.118 (0.002)	0.702 (0.009)
2013	0.112 (0.006)	0.014 (0.001)	0.098 (0.006)
2012	-0.484 (0.005)	-0.1703 (0.002)	-0.314 (0.004)

Fuente: Elaboración propia con base en información de la GEIH - DANE.2012-2016

Si bien se evidencia a partir de la estimación un repunte de las características de las dotaciones de las niñas menores de 17 años, medidas estas en términos de educación, para todos los años del estudio, se esperaría que fueran ellas mejor remuneradas (Galvis, 2010), no obstante en los años 2015, 2014 y 2013 se demuestra que el diferencial salarial total favorece a los niños en un 25%, en un 58% y en un 11% respectivamente aun cuando las niñas tienen mayor nivel educativo.

CONCLUSIONES

El diferencial salarial es un problema que transgrede el normal y justo funcionamiento del mercado laboral en cualquier contexto territorial. Por ello, es importante identificar los factores atenuantes de la diferencia en los salarios entre diversos grupos poblacionales dado que permite generar una política pública y económica concreta en búsqueda del mejoramiento de las condiciones salariales y de asignación de la población en general.

Los niños y niñas trabajadores en Colombia, algunos con remuneración y otros no, al igual que los adultos hacen parte activa del mercado laboral. Sin embargo, la participación de los niños no parece mediada por las instancias legales y jurídicas que permitan dar garantías a sus derechos laborales. La presente investigación refleja una realidad sobre los niños y jóvenes trabajadores en Colombia, la cual indica una contraprestación de servicios por parte de los menores a cambio de unos bajos salarios, muy por debajo del nivel del salario vigente y legal en este país.

Adicional, los estudios sobre análisis de brecha salarial evidencian cierto grado de discriminación hacia las mujeres (Montellon & López, 2006) y se confirma para algunos años la presencia de brechas salariales a favor de la población infantil masculina,

en donde a pesar de la mayor formación de las niñas, perciben remuneraciones inferiores. Las estrategias de mitigación del trabajo infantil analizadas bajo el contexto de las brechas salariales, generan un indicativo en torno a los trabajos desarrollados principalmente por las niñas relacionados con actividades domésticas y trabajo reproductivo, muchas veces inadecuadamente e incluso no remunerado o entendido cultural y socialmente como una ayuda en el hogar y no como trabajo. Esta postura de creencias sobre el trabajo reproductivo de las niñas es un hallazgo interesante que invita a ampliar la investigación en tal aspecto.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Briceño, L., & Pinzón, A. (2004). Efectos del Trabajo Infantil en la Salud del Menor Trabajador. *Revista Salud Pública*(6).
- Cohen, M. S. (1971). Sex Differences in Compensation. *The Journal of Human Resources*, 6, 4, 434-447.
- Fuentes, J., Amalia, P., & Montero, R. (2005). Discriminación Salarial por Género en Chile: Una Mirada Global. *Estudios de Economía*. Vol. 32 No 2 Diciembre, 133 - 157.
- Galli, R. (2001). The economic impact of child labor. Discussion Papers No 128. Geneve: International Institute for Labour Studies.
- Galvis, L. A. (2010). Diferenciales Salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. Cartagena: Banco de la República Centro de Estudios Económicos Regionales CEER.
- Jacoby, H. (1994). Borrowing Constraints and Progress Through School: Evidence from Perú. *The Review Of Economics and Statics*, 151 - 160.
- Kidd, M., & Michael, S. (1996). The Gender Wage Gap: A Comparison of Australia and Canada. *ILR Review*, 49, 4, 729-746.
- Montellon, E., & López, E. (2006). Una propuesta de descomposición detallada de brechas salariales en presencia de sesgo. AQR - IREA. Universidad de Barcelona, 1 - 24.
- Muhammad, S., & Zehra, A. (2007). Dynamism in the Gender Wage Gap: Evidence from Pakistan. *The Pakistan Development Review*, 46, 4, 865-882.
- Nasir, Z., & Nazly, H. (2000). Education and Earnings in Pakistan . Pakistan Institute of Development Economics Report 177.
- Oaxaca, R. (1973). Male - Female Wage differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review* 14 , 693 - 709.

- Ospino, C. G., Roldán V, P., & Barraza, B. (2009). Oaxaca-Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review. *Revista de Economía del Caribe* 5, 237-274.
- Ospino, C., Roldán V, P., & Barraza N, N. (2009). Oaxaca-Blinder wage decomposition: Methods,. *Revista de Economía del Caribe*, 237-274.
- Otero, J. V. (2012). Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales. Madrid: Instituto L.R. Klein - Centro Gauss
- Pal, I., & Waldfogel, J. (2016). The Family Gap in Pay: New Evidence for 1967 to 2013. *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2, 4, 104-127.
- Pedraza Avella, A., & Ribero Medina, R. (2006). Trabajo Infantil y Juvenil en Colombia y algunas de sus consecuencias claves. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 4(1).
- Rodriguez, P., & Limas, M. (2016). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional. *Estudios Sociales. Revista de Aliemntación Contemporánea y Desarrollo Regional* 491, 123-150.
- Salazar, M. C. (2000). El Trabajo Infantil en Colombia: Tendencias y Nuevas Políticas. *NÓMADAS. Universidad Central*(12), 152-159.
- Sanborn, H. (1960). Income Differences between Men and Women in the United States. Phd Disertation University Of Chicago.
- Suter, L., & Miller, H. (1973). Differences Between Men and Career Women. *American Journal of Sociology*, 78, 4, 962-974.