

UNIVERSIDAD TORCUATO DI TELLA

El mapa del trabajo argentino 2019

Documento de Políticas Públicas - Agosto 2019

Eduardo Levy Yeyati, director académico CEPE
Martín Montané, coordinador del Data Lab CEPE

cepe
Evaluación de Políticas
basadas en la Evidencia

Índice

Resumen ejecutivo	3
¿Qué pasa con el trabajo argentino?	5
Oferta laboral: ¿Quiénes y cómo son los trabajadores hoy?	6
Trabajadores activos: Participación en el mercado laboral	6
Población inactiva.....	11
Jóvenes inactivos que no estudian	13
Formación y capital humano	16
Demanda laboral: ¿Dónde y cuánto?	20
Relaciones laborales: Cuentapropismo e informalidad	27
¿Estudiar paga? Prima por educación	33
¿La experiencia paga? Prima por edad	38
La dimensión de género	39
¿La oportunidad perdida? El bono demográfico.....	42
Conclusiones	45
Bibliografía	46

Resumen ejecutivo

Los márgenes para fomentar el crecimiento del país a través de una ampliación del número de trabajadores activos no solo deben pensarse a partir de las cifras de desempleo o de las negociaciones colectivas por mejores salarios y condiciones de trabajo. En este mapa del mercado de trabajo argentino proponemos mirar más allá, analizar la actualidad y la evolución de mediano plazo, identificar los cambios positivos, problemáticas y oportunidades, y caracterizar los motores del cociente del empleo sobre la población total, determinante del producto y el crecimiento per cápita.

En la Argentina, el 64% de la población, unos 28 millones de personas, tiene entre 15 y 64 años y se considera que tiene edad para trabajar, una cifra levemente menor a la media mundial y tres puntos menor a la de América Latina. De este segmento, entre aquellos que tienen o buscan empleo, casi el 43% tiene problemas de inserción laboral: más de nueve puntos son desempleados, 15% son cuentapropistas con bajo nivel educativo (secundaria incompleta o inferior) y los 19% restantes son asalariados informales, es decir, trabajadores en relación de dependencia sin aportes al sistema jubilatorio.

Esta foto es el resultado de diversos cambios en el mercado de trabajo durante los últimos 15 años. Entre 2004 y 2008, el mercado laboral registró una notoria mejora, a tono con la elevada expansión económica que vivió el país. Mejoró la tasa de empleo, se redujo la de desempleo y aumentó la de formalidad. Esta tendencia se mantuvo con un ritmo más lento hasta 2011, cuando el contexto de estancamiento económico contrajo la tasa de empleo, especialmente entre los hombres y los más jóvenes; aumentó el porcentaje de los jóvenes que no trabajan ni estudian y redujo el número de empleos privados formales. Finalmente, en diciembre de 2015, se empezó a generar empleo, pero esta vez la expansión estuvo impulsada por el trabajo independiente y acompañada por más reducción del empleo formal privado.

En términos educativos, mientras tanto, los argentinos en edad de trabajar están aumentando su nivel y es posible proyectar que en 2030 los que poseen primario

incompleto y completo tendrán un peso menor en la fuerza laboral. En paralelo, la prima educativa, es decir, el aumento de ingresos laborales asociados al nivel educativo decayó, lo que explica, al menos parcialmente, una distribución del ingreso actual más igualitaria.

Como todo análisis de la realidad argentina, éste debe y puede ser comparado con el contexto internacional para comprender mejor si las tendencias, las problemáticas y las oportunidades responden a evoluciones globales o a particularidades de nuestro país. En ese sentido, en este trabajo comparamos las cifras nacionales con los promedios de los países de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) y con diversos pares internacionales.

Por ejemplo, en los países desarrollados la tasa de empleo femenino es considerablemente más alta que en Argentina. Es esta brecha la que explica en gran parte por qué la tasa de empleo entre las personas en edad de trabajar en el país es menor que la de los miembros de la OCDE. Asimismo, el porcentaje de jóvenes “ni-ni” es sensiblemente mayor en Argentina que en la OCDE -23% contra 13%- y, nuevamente, esta brecha se explica principalmente por las mujeres jóvenes.

Finalmente, a pesar de contar con un leve bono demográfico, el cociente de ocupados sobre la población total se está deteriorando, en contraste con los países de ingresos altos, donde el envejecimiento de la población más que se compensa con el aumento de la tasa de participación, lo que permite mantener estable o en ascenso el empleo sobre la población total. Esto sugiere que la baja participación laboral y la brecha de género son márgenes inmediatamente disponibles para elevar la fuerza laboral y acelerar el crecimiento per cápita.

¿Qué pasa con el trabajo argentino?

En la actualidad existen al menos tres tipos de perturbaciones que afectan al mercado de trabajo argentino. Primero, los recurrentes ciclos económicos, de gran amplitud y alta frecuencia, como las recesiones y expansiones breves, acompañadas de importantes giros en los precios relativos -en particular, el tipo de cambio- y en las ventajas competitivas de distintos sectores. Estas pueden hacer que la demanda de empleo fluctúe sin un patrón visible, lo que genera rigideces reales en el mercado laboral. Un ejemplo posible es la reticencia para responder a un aumento de la actividad con creación de nuevos empleos.

Segundo, los movimientos tendenciales que reflejan el desplazamiento productivo y el progreso tecnológico -como las actividades y ocupaciones que pierden peso en la generación de empleo en relación con otras- y factores institucionales -como la regulación laboral y tributaria y los cambios en la representatividad de sindicatos y organizaciones de base- que inciden en la tasa de actividad, la productividad laboral y la participación en el producto de la población activa.

Tercero, el avance tecnológico, en particular, la digitalización y la inteligencia artificial. Este tipo de perturbación hoy compite en actividades antes reservadas al cerebro humano y percibidas como resilientes a la automatización. También busca competir con su impacto en los modos de producción, la deslocalización de ciertos procesos de la cadena de producción de productos y servicios y el auge de las plataformas digitales como fuente de empleo.

Estos tres aspectos, en mayor o menor medida, instalaron de nuevo al mercado de trabajo en el centro del debate político en todo el mundo. En Argentina, en particular, el hecho de que su análisis adquiera una particular urgencia, pese a que la evidencia disponible es aún escasa e imprecisa, indica que la creación de trabajo viene experimentando un deterioro. Desde comienzo de la década de 2010, la

informalidad y la precarización aumentaron a la par de los salarios reales y niveles de ocupación estancados y los cuestionamientos a la calidad de los nuevos empleos.

El objetivo de este estudio es compendiar y analizar la información existente en el dominio público para entender la dinámica del mercado laboral argentino de los últimos 15 años y poder explicar los principales hechos estilizados desde una perspectiva temporal, regional e internacional.¹

Oferta laboral: ¿Quiénes y cómo son los trabajadores hoy?

El 64% de los argentinos se encuentra en la franja etaria que va de los 15 a los 64 años, considerada “edad laboral” por organismos internacionales tales como la OCDE o el Banco Mundial. Son aproximadamente 28 millones de personas que podrían insertarse en el mercado de trabajo, una proporción levemente por debajo de la media mundial y 3% menor que el promedio de los países de América Latina, según estimaciones del Banco Mundial. De estos 28 millones, el INDEC calculó que el 62% está ocupado, el 6,4% desocupado -es decir, busca empleo y no lo encuentra- y el 31,6% restante está inactivo o, en otras palabras, no trabaja ni busca trabajo.²

Trabajadores activos: Participación en el mercado laboral

Si se deja de lado por un momento la discusión sobre la calidad o, en rigor, la productividad de la fuerza laboral se puede concluir que una expansión en la cantidad de puestos de trabajo genera crecimiento per cápita ya que más trabajadores producen para una población dada. Eso significa que un punto crítico a la hora de evaluar la evolución pasada y futura del mercado de trabajo argentino es

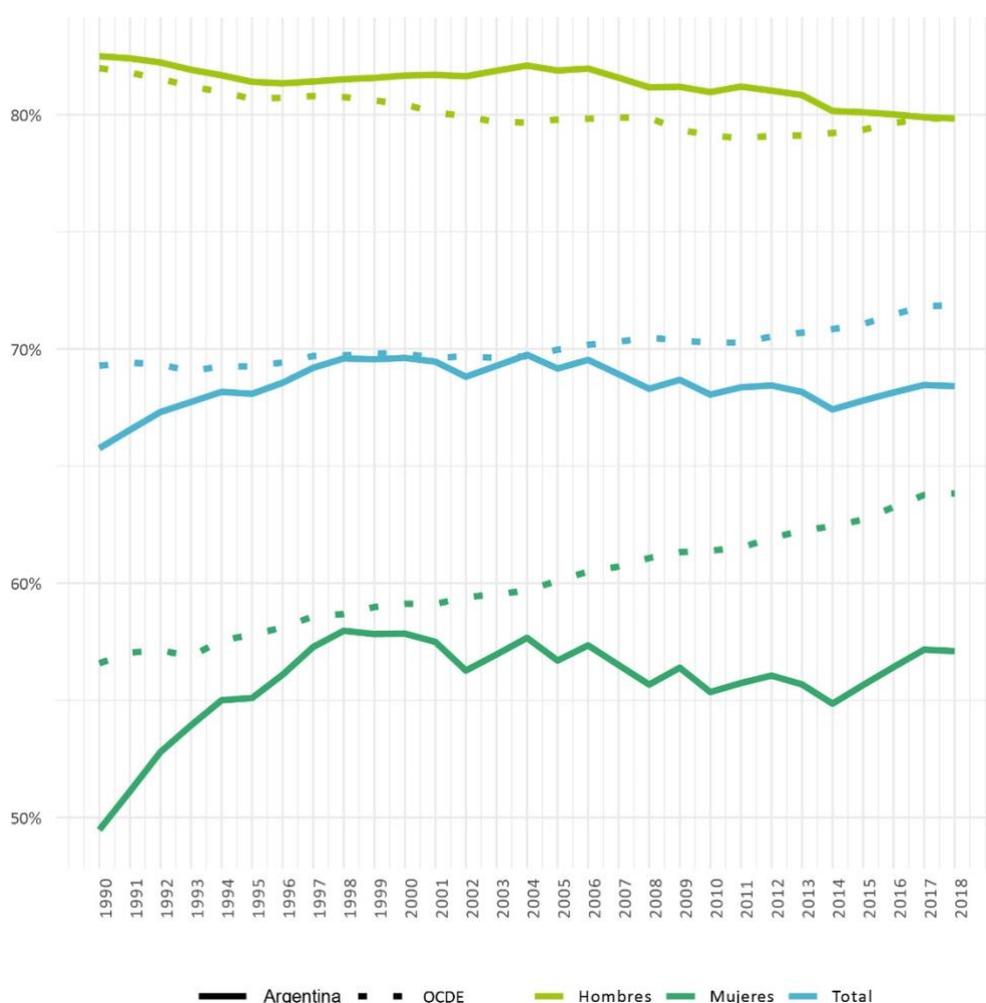
1 Este trabajo actualiza y expande el estudio “Radiografía del Trabajo Argentino” realizado por Eduardo Levy Yeyati, Martín Montané y Daniel Schteingart en el 2018, disponible aquí. Agradecemos la excelente asistencia en la investigación de Facundo Grimberg. Adicionalmente, se basa principalmente en los datos para Argentina estimados y puestos a disposición en el Mapa del Trabajo elaborado por el Data Lab de la Escuela de Gobierno de la Universidad Torcuato Di Tella (disponible en <http://bit.ly/MapaDelEmpleo>)

² Esta desagregación de la población entre 15 y 64 años se basa en datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) y hace referencia a aproximadamente dos tercios de la población argentina, en su totalidad urbana.

su potencial para expandirse incorporando más personas en edad activa a la fuerza laboral.

La tasa de participación, es decir, el porcentaje de personas que buscan empleo sobre la población entre 15 y 64 años se ha mantenido relativamente constante en Argentina desde 1990, oscilando entre el 65 y el 70% (Gráfico 1). La comparación con los países de la OCDE, que poseen tasas de participación en promedio mayores, revela que en nuestro país aún hay margen para un crecimiento extensivo. Nuestra tasa es comparativamente menor sobre todo por la brecha de participación en las mujeres.

Gráfico 1. Tasa de participación por género. Población en edad laboral. Argentina y países de la OCDE (media simple).

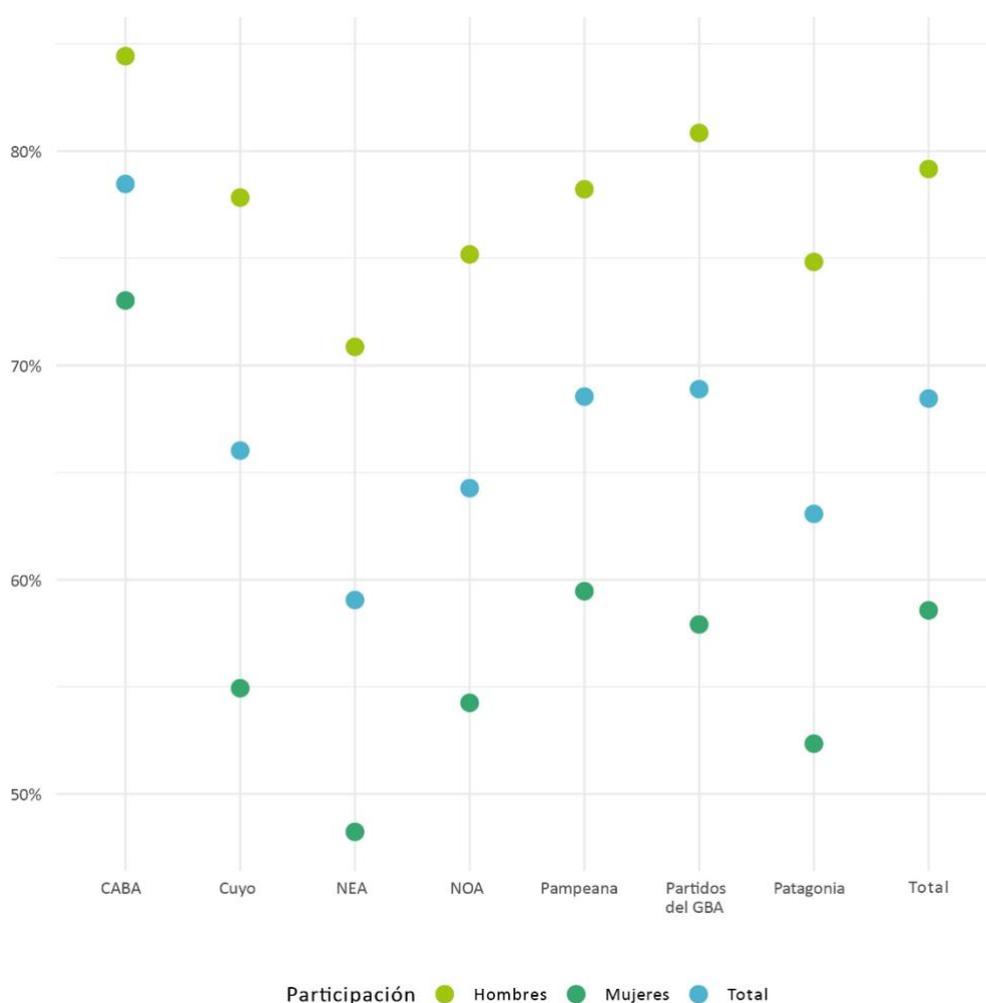


Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC y OIT.

Al desagregar la tasa de participación en el mercado de trabajo por regiones queda en evidencia la disparidad que existe en el frente laboral al interior del país (Gráfico

2). La ciudad de Buenos Aires (CABA), por ejemplo, muestra niveles de participación superiores a los de la OCDE. La tasa de participación femenina del 73% supera en 9 puntos porcentuales al nivel de OCDE de 2018, mientras que la tasa de participación total que asciende a 78% es superior al 72% del grupo de países rico. En cambio, el resto de las regiones de Argentina se encuentran muy por debajo de los niveles medios de la OCDE: entre 3 y 13 puntos porcentuales menos de tasa de participación general, y entre 4 y 16 puntos porcentuales menos si se considera solo a las mujeres. Estas cifras sugieren que el objetivo de las políticas de empleo inclusivo y los esfuerzos para conseguir un crecimiento extensivo del mercado de trabajo deberían priorizar a los mercados laborales del interior del país.

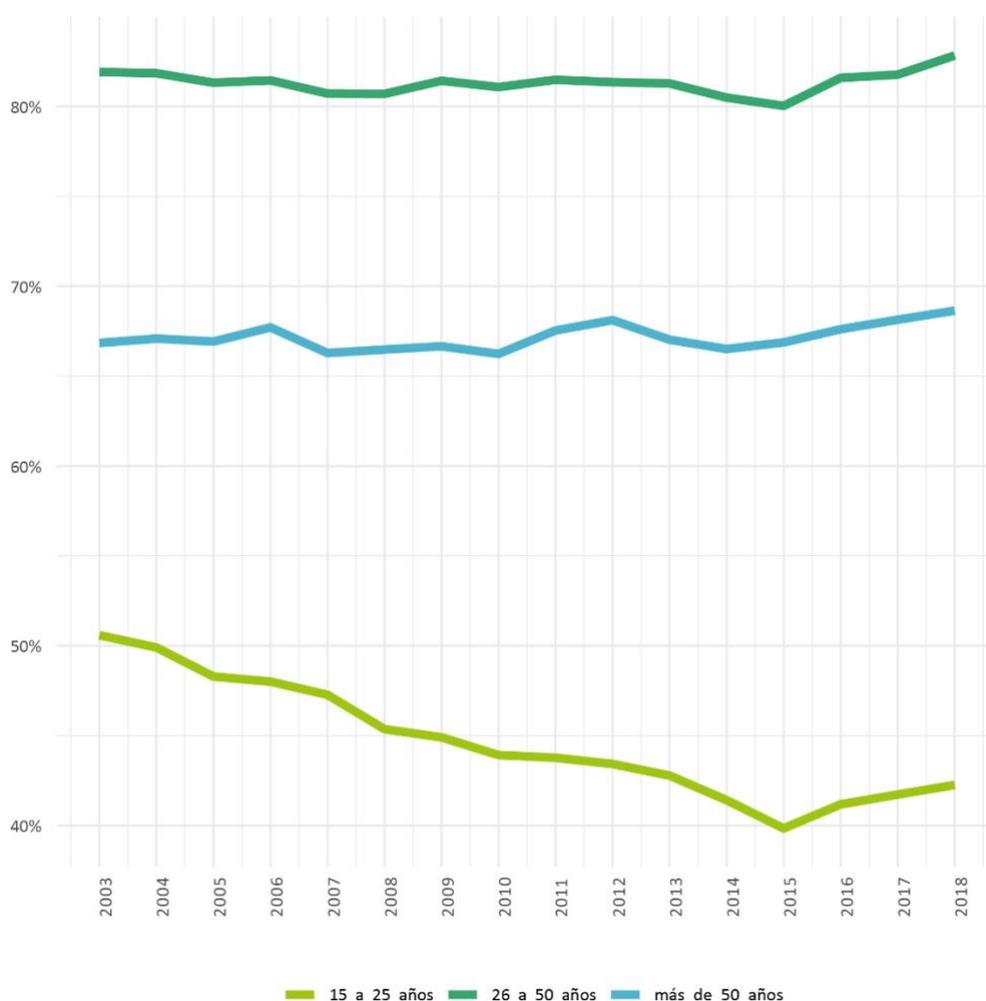
Gráfico 2. Tasa de participación por región y género, 2018.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Más allá de estas diferencias en la tasa de participación a nivel regional y por género, es necesario identificar en qué momentos de la vida de las personas se encuentran activas o inactivas en el mercado de trabajo y, en caso de estar inactivas, las razones por las que tomaron esa decisión. Existe evidencia que muestra que el único segmento que parece haber caído entre 2003 y 2018 en su participación en el mercado de trabajo son los jóvenes de entre 15 y 25 años (Gráfico 3).

Gráfico 3. Tasa de participación por grupo etario.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

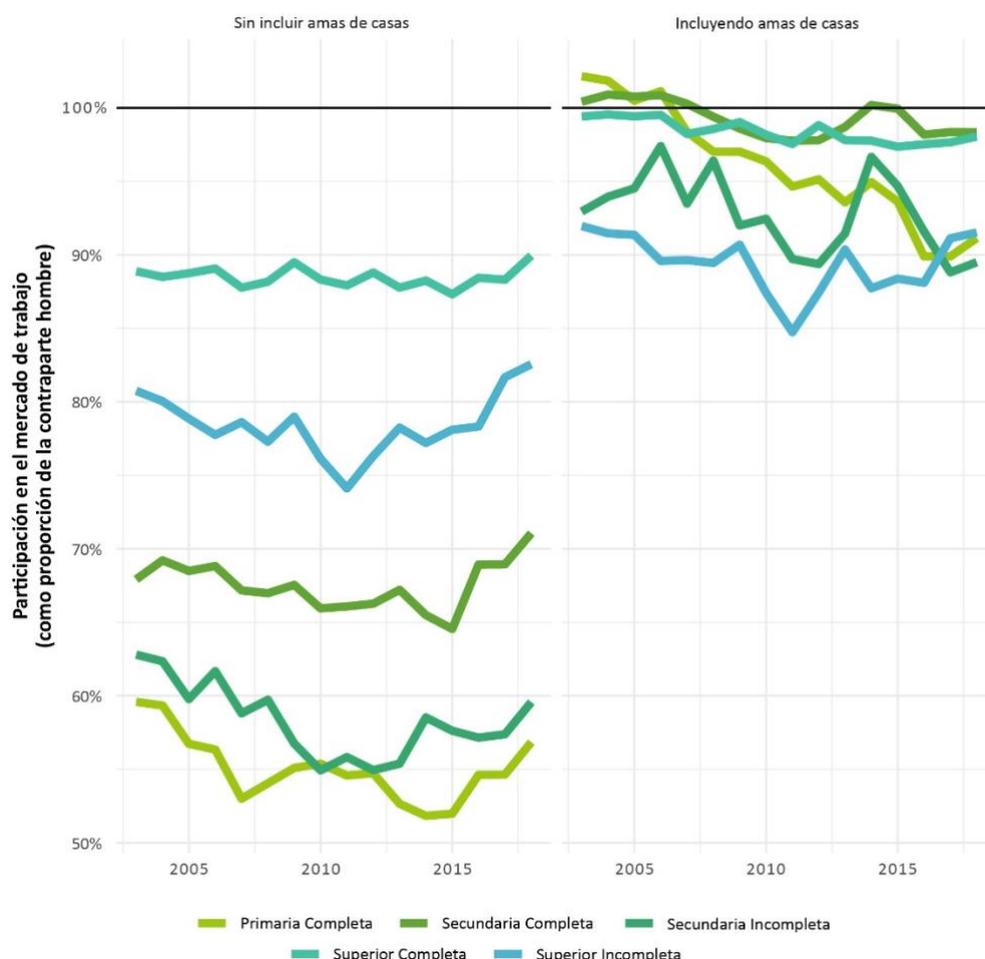
La menor participación de los jóvenes puede deberse a un aumento de los años de estudio, algo que en función de la calidad de los estudios podría considerarse una evolución virtuosa o deberse a un menor interés provocado por el desaliento que genera la dificultad de conseguir el trabajo deseado, lo que a priori representaría

una evolución negativa. Los datos muestran que en el 2003 el 37,1% de los jóvenes de entre 15 y 25 años se dedicaban completa y exclusivamente a estudiar, mientras que dicho porcentaje aumentó al 44,1% en 2018 y puede explicar (o ser explicado) al menos parcialmente por este fenómeno.

Por otro lado, los datos muestran consistentemente una relación positiva entre mayores niveles de estudio y tasas de participación. Esto es esperable por diversas razones: 1) el mayor nivel educativo aumenta el costo de oportunidad de no participar activamente en el mercado de trabajo (esto es, lo que no se gana por no trabajar); 2) aquellas personas que consiguen elevados niveles educativos cuentan con mejores redes de contactos para conseguir empleo y así reducir el efecto desaliento; 3) puede existir una preferencia por los empleadores por contratar personas con altos niveles educativos como *signaling*, entre otras hipótesis. En la medida en que las credenciales educativas correlacionan con el nivel de ingresos del individuo, la evidencia sugiere que, en los últimos años, los sectores con menores ingresos son los que tienen más dificultades para integrarse al mercado de trabajo.

Merece una especial atención la corrección realizada sobre la decisión de hombres y mujeres de no participar en el mercado laboral para dedicarse a las tareas domésticas (Gráfico 4). Cuando se observa la participación en el mercado de trabajo de las mujeres versus los hombres se observa que es menor para cada uno de los niveles educativos de los hombres (Panel izquierdo, gráfico 4). Esto es especialmente cierto en los niveles educativos más bajos como secundaria incompleta o inferior.

Gráfico 4. Participación en el mercado de trabajo de las mujeres en relación a los hombres.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

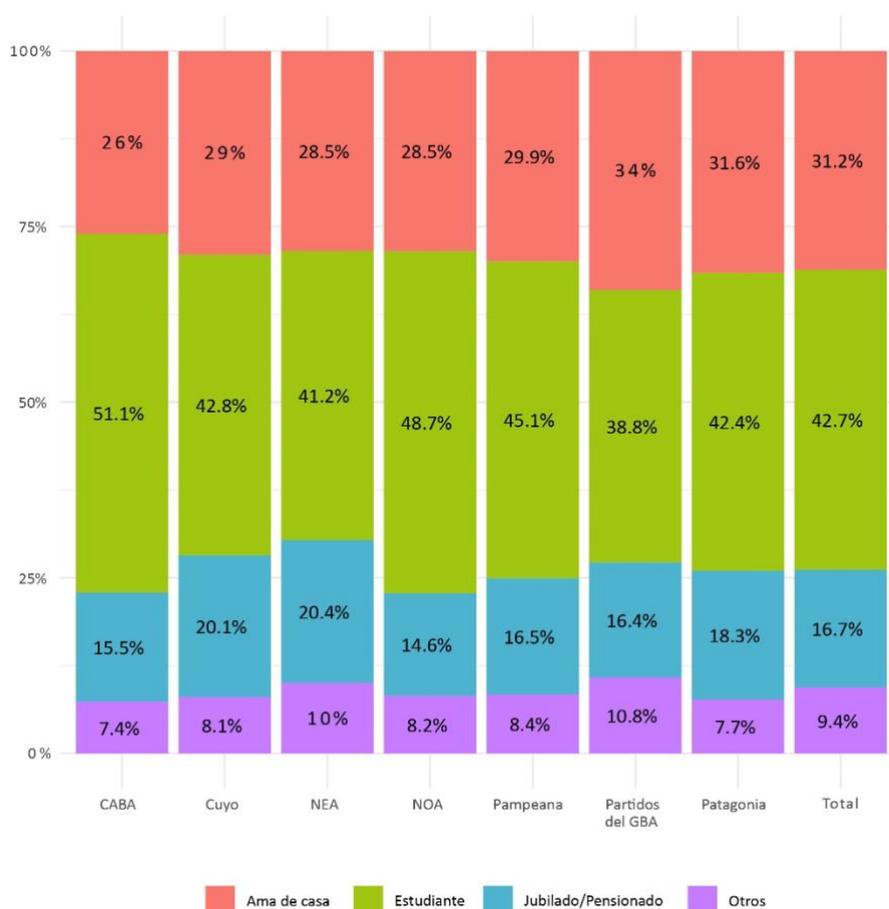
Una vez que consideramos como activas al mercado de trabajo a aquellas personas que declaran no participar en el mercado de trabajo por dedicarse a actividades domésticas encontramos que la diferencia es mucho menor a la observada anteriormente (panel derecho gráfico 4). Las brechas entre hombres y mujeres por niveles de estudios se achican, con especial énfasis en los niveles más bajos de estudios. En el caso específico de los niveles secundario completo y universitario o superior completo esta diferencia desaparece.

Población inactiva

Naturalmente, un porcentaje de la población en edad laboral no se encuentra ocupada ni busca un empleo, lo que se conoce como población inactiva. Las razones por las cuales una persona puede no buscar empleo y no estar ocupado pueden ser

muy distintas. La Encuesta Permanente de Hogares (EPH) elaborada por el INDEC indaga por qué esa persona se encuentra inactiva. Por supuesto, la respuesta de una persona puede o no coincidir con la verdadera razón por la cual se encuentra inactiva (por ejemplo, una persona puede declarar que lo hace para estudiar, pero en realidad esa fue la respuesta a un largo periodo de desempleo). De cualquier manera, vale la pena estudiar cuáles son las razones esgrimidas por los argentinos para no participar del mercado de trabajo. (Gráfico 5)

Gráfico 5. Desagregación de la población inactiva (para individuos entre 15 y 64 años) según categoría de inactividad y área geográfica (2018)



Fuente: elaboración propia en base a EPH

Cuarenta y tres de cada 100 argentinos encuestados por la EPH dicen no trabajar por encontrarse estudiando y, aunque existen heterogeneidades entre las regiones, esta es la principal razón esgrimida para la inactividad en cada una de las desagregaciones territoriales. Además, el 97% de esta categoría son menores de 26 años, casi sin diferencia de género.

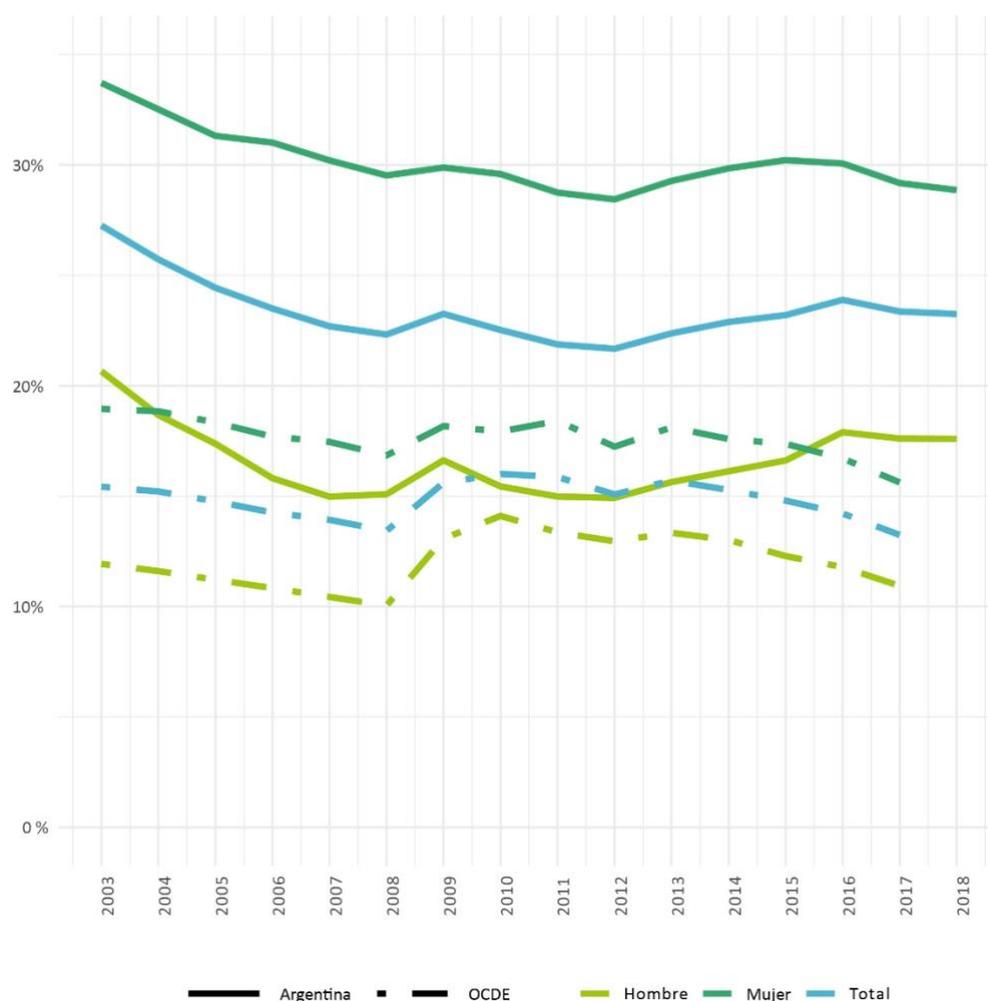
En paralelo, poco menos de un tercio de la población no participa activamente en el mercado de trabajo por dedicarse a trabajos del hogar. La etiqueta que le asigna la encuesta (“Ama de casa”) se corresponde a la extrema segregación por género de esta categoría de inactividad: el 92% son mujeres. El resto de los inactivos, poco más de uno de cada cuatro, son jubilados o esgrimen otras causas.

Jóvenes inactivos que no estudian

Como ya se explicó, es natural que los jóvenes tengan una menor participación en el mercado laboral para dedicarse a estudiar. Sin embargo, recientemente este grupo etario quedó en el centro del debate, especialmente los jóvenes en edad de trabajar que no estudian ni trabajan, los “ni-ni”. Este segmento, que representa alrededor del 23%, es notablemente superior al de los países de la OCDE, en donde promedian un 13%, según el Gráfico 6.

Esta comparación permite identificar algunos aspectos relevantes del problema. Por un lado, mientras que en la OCDE la brecha de género dentro los “ni-ni” se encuentra apenas debajo de los 5pp, en la Argentina éstas son mucho más profundas. El porcentaje que no estudia ni trabaja es más de 11 puntos porcentuales más baja en varones que en mujeres, quienes a su vez están dedicadas en muchos casos al trabajo no remunerado, como el cuidado de niños o adultos en el hogar. Por otro lado, se observa una fuerte correlación entre la población “ni-ni” y el desempeño económico. En Argentina, esta correlación aumenta con las recesiones (2008-9, 2011-16), mientras que en el universo OCDE, lo hace con la crisis internacional (2008-9) y la lenta recuperación de los años inmediatamente posteriores.

Gráfico 6. Porcentaje de la población entre 15-24 años que no estudia ni trabaja

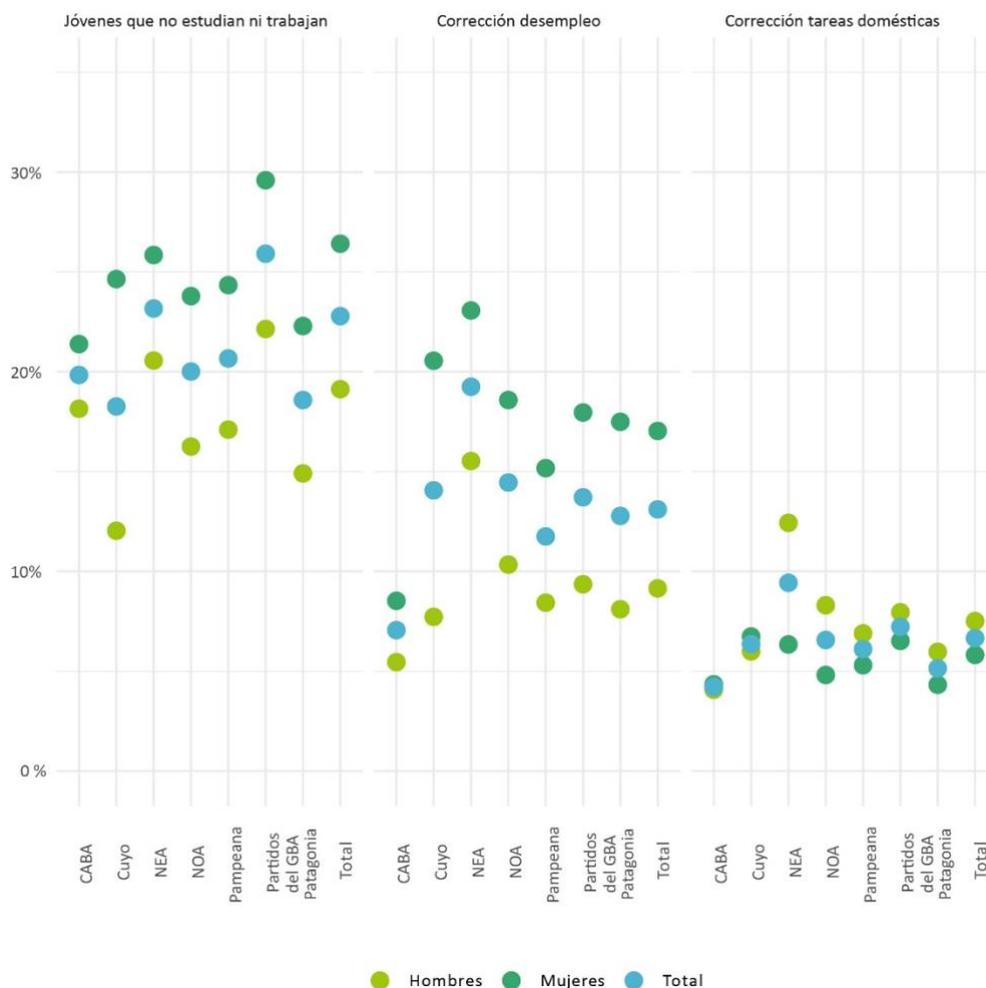


Fuente: elaboración propia en base a OIT

¿Existen diferencias regionales dentro de los “ni-ni” de Argentina? El Gráfico 7 (Panel izquierdo) muestra que el principal contraste se da en la región metropolitana de Buenos Aires. En el conurbano bonaerense, las cifras de jóvenes “ni-ni”³ son las mayores del país, tanto para varones (22%) como para mujeres (30%). En contraste, la región de Cuyo, la Patagonia y CABA muestran los mejores números, todos en torno al 20% en promedio, con una marcada mayor homogeneidad en el caso de los hombres y mujeres en CABA.

³ Para la desagregación hacia dentro de Argentina usamos la definición de jóvenes que no estudian ni trabajan en las edades comprendidas entre 15 y 24 años. Anteriormente se usó la definición de 15 a 29 años para poder comparar internacionalmente.

Gráfico 7. Población entre 15 y 25 años que no estudia ni trabaja por región (en %, 2018)



Fuente: elaboración propia en base a EPH (2018).

Al analizar el segmento de jóvenes que no estudian ni trabajan es pertinente hacer énfasis en dos dimensiones que explican tanto una parte de la magnitud de estos valores como las diferencias entre hombres y mujeres. Por un lado, es perfectamente posible que una parte relevante de los jóvenes que no trabajan ni estudian busquen activamente empleo, pero no lo encuentren. El desempleo es un problema especialmente importante entre los jóvenes en casi todo el mundo y la Argentina no es una excepción.

Una vez que calculamos los jóvenes que no estudian ni trabajan (ni lo buscan) vemos que el porcentaje de “ni-ni” cae al 13% del total de personas entre 15 y 29 años. Si bien la tasa cae en todas las regiones, la reducción es especialmente fuerte en la

Ciudad de Buenos Aires, donde el problema de los “ni-ni” se encuentra más relacionado a problemas de desempleo.

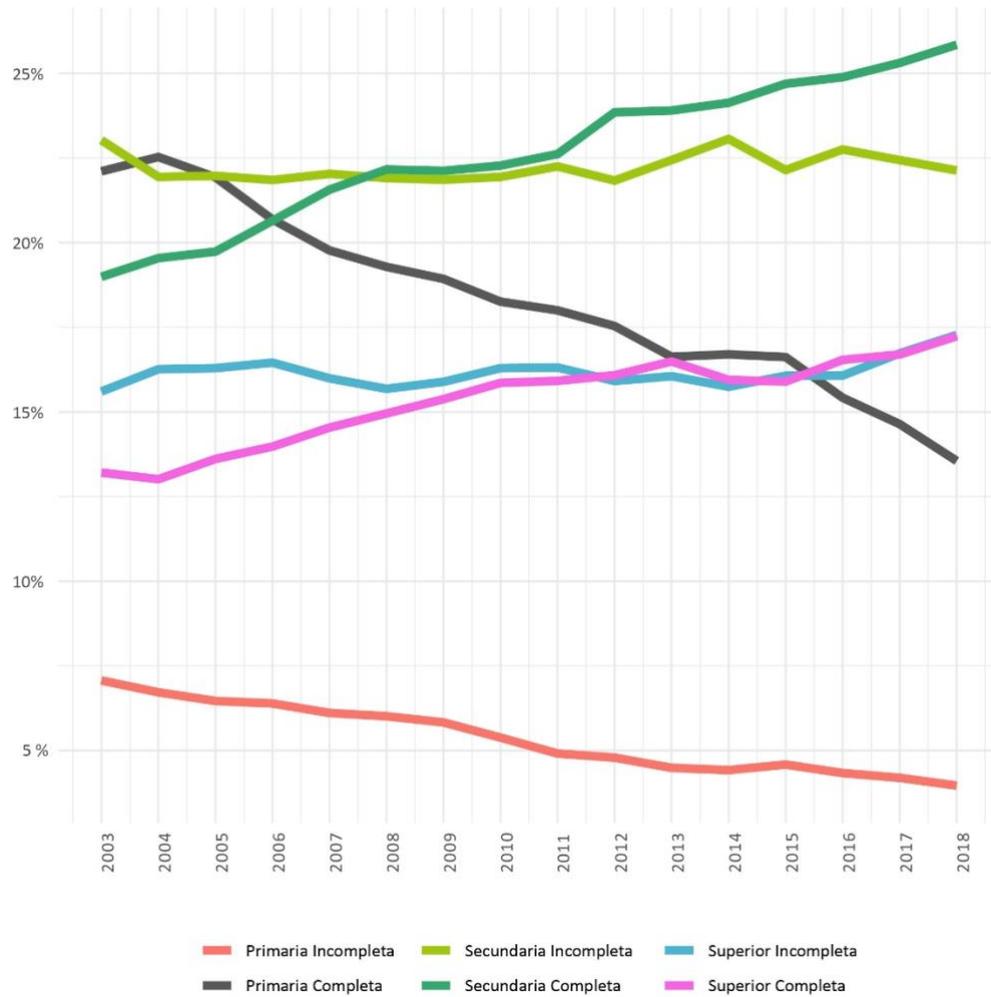
Finalmente, cuando incorporamos en la “fuerza de trabajo” a aquellas personas que dicen no participar en el mercado de trabajo para hacer tareas domésticas, encontramos que el porcentaje de “ni-ni” pasa a ser del 6,5% y las diferencias de género antes observadas ahora o se reducen o se invierten.

Formación y capital humano

Si bien en la literatura suele hablarse de la oferta de trabajo como un continuo, en la práctica la fuerza laboral es heterogénea y difiere en aspectos esenciales: la formación, la participación en el mercado laboral o la propensión a buscar empleo, el desempleo o el porcentaje que busca empleo y no encuentra, la experiencia - representada por la edad o por los años en una misma ocupación o una misma empresa-, la estabilidad de ingresos y los modos de contratación. En este último caso, se distingue si es asalariado -según qué tipo de nivel de estabilidad laboral tiene o si es independiente-, además de diferenciar por horas trabajadas y número de empleadores. En otras palabras, evaluar la evolución y la calidad del mercado laboral requiere una caracterización completa y específica de su composición. Una de las dimensiones que no puede dejar de soslayarse cuando se habla de la fuerza laboral es la evolución de los niveles de formación de los trabajadores.

La población en edad de trabajar mejoró sus credenciales educativas en el último tiempo. El peso de los individuos con menor educación -primaria incompleta y completa- muestra una tendencia decreciente (Gráfico 8). En paralelo, sube el porcentaje de personas con título secundario y también, aunque en menor medida y con un estancamiento en la última década, el de aquellos con estudios superiores.

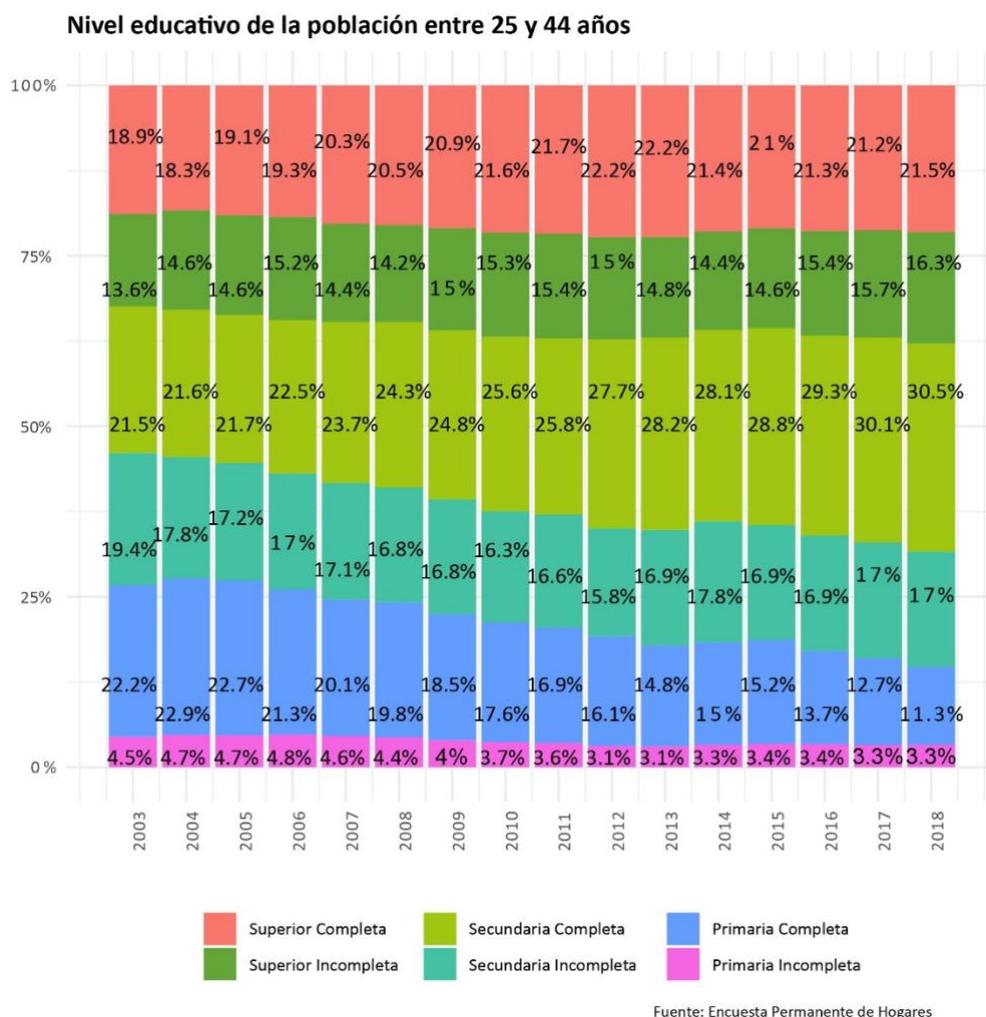
Gráfico 8. Composición de la población entre 15 y 64 años por máximo título educativo alcanzado.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

La descomposición de los niveles educativos por grupos etarios revela el impacto del aumento de cobertura educativa en Argentina. Principalmente, las cohortes más jóvenes se están educando más, como ilustra el Gráfico 9. Este fenómeno es especialmente cierto en la cobertura del secundario completo. En 2003 sólo el 54% de la población de entre 25 y 44 años, relevada por la EPH, contaba con estudios secundarios completos o superiores, mientras que el mismo rango etario exhibe una sustancial mejora en las credenciales educativas en el 2018: el 68,3% posee secundario completo o estudios superiores.

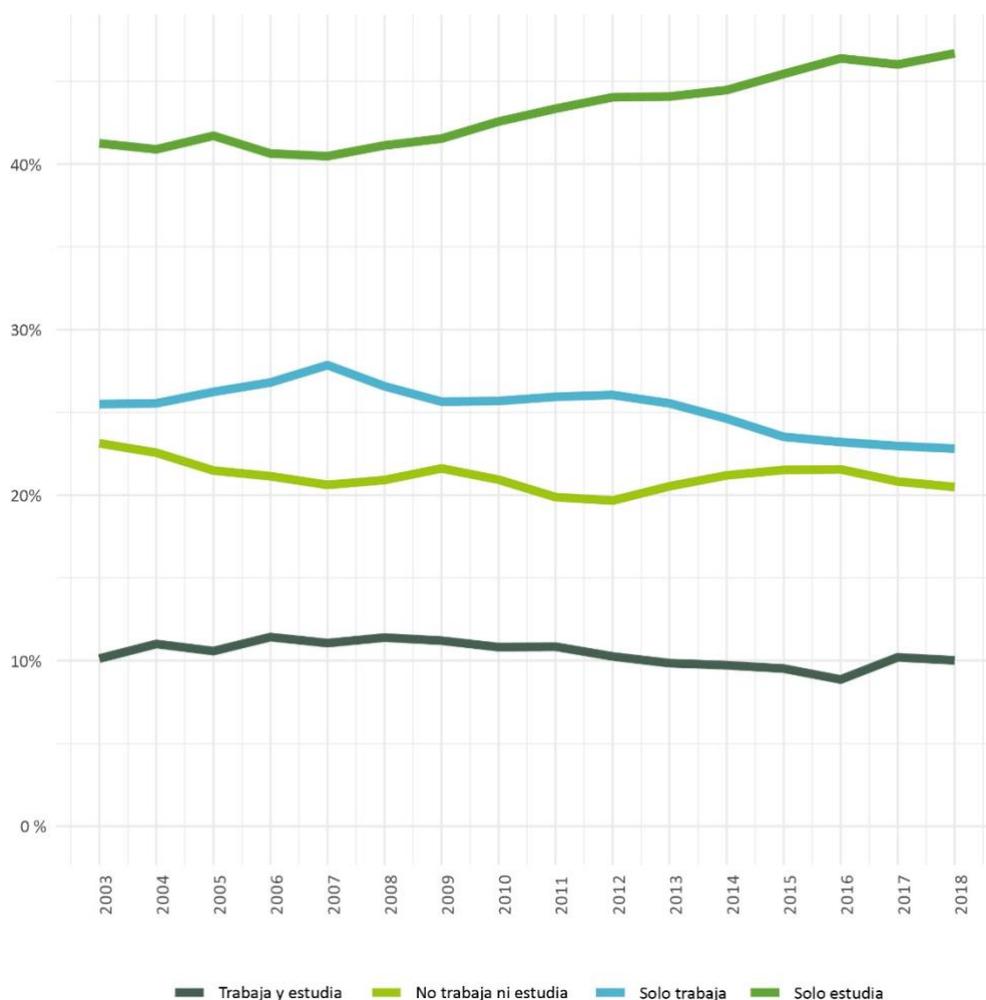
Gráfico 9. Distribución del máximo nivel educativo alcanzado en la población entre 25 y 44 años por año.



Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

En el mismo sentido, si ponemos el foco en los jóvenes, como hace el Gráfico 10, se entiende que cada vez son más los que se dedican por entero al estudio y menos los que se insertan en el mercado de trabajo de manera exclusiva.

Gráfico 10. Composición de la población entre 15 y 24 años según ocupación de su tiempo.



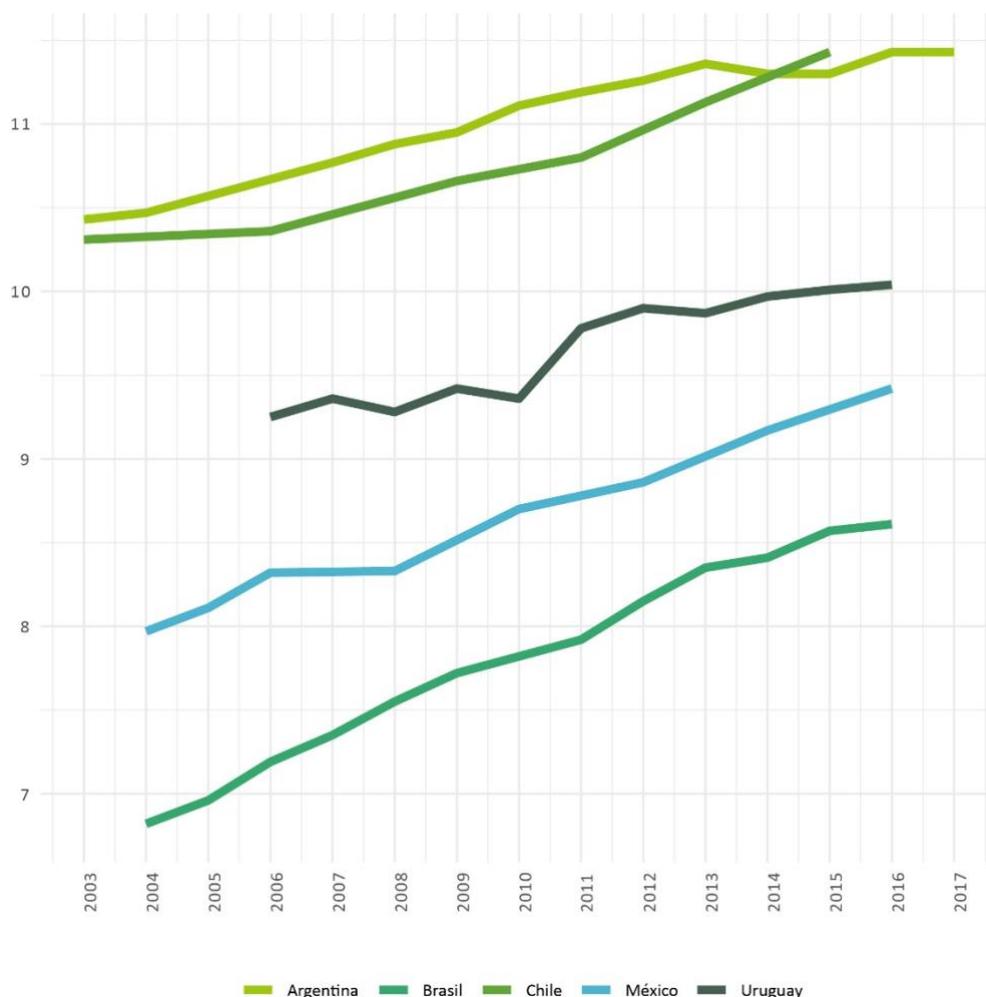
Fuente: elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Cabe destacar que este importante crecimiento en el nivel educativo de la población no es un hecho aislado y único de Argentina: los países de América Latina han mostrado un importante crecimiento en la cobertura de los estudios secundarios en las últimas dos décadas. (Galiani et al, 2017).

Sin embargo, cuando se quiere comparar distintos niveles educativos entre países que cuentan con sistemas educativos disímiles es necesario hacer algún tipo de transformación, aun si es imperfecta. Una posible transformación consiste en medir los años de estudio equivalentes por títulos y estimar un promedio para un determinado grupo de la población. Si hiciéramos esto, nos encontraríamos con que, en América, el nivel educativo de la población en edad de trabajar ha crecido, en

general, a una tasa algo mayor a la experimentada por Argentina en las décadas de los 2000 y 2010. (Gráfico 11).

Gráfico 11. Años de estudio promedio por país. Población de entre 25 y 65 años



Fuente: CEDLAS en base a encuestas de hogares de cada uno de los países.

Demanda laboral: ¿Dónde y cuánto?

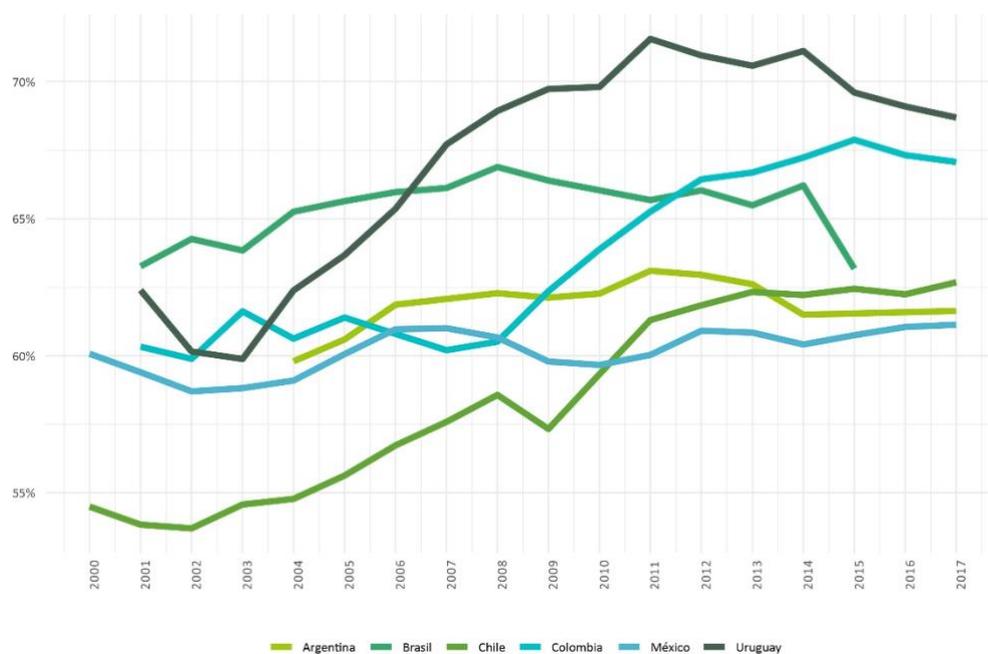
Ya hemos aproximado una caracterización de la fuerza laboral argentina, que podría resumirse en los siguientes puntos: 1) tiene un tamaño en relación a su población total en línea con el promedio mundial, 2) la población se encuentra cada vez más educada, específicamente con una mayor tasa de graduados secundarios, en línea con el resto de América ; 3) el porcentaje de este grupo que activamente busca empleo o se encuentra ocupado es ocho puntos porcentuales menor al promedio de la OCDE, una diferencia que no parece ir cerrándose con el paso del tiempo; 4) esta diferencia obedece principalmente a las mujeres, que en términos relativos en Argentina permanecen inactivas en buena medida para realizar tareas domésticas;

5) aun si la tasa de actividad en los hombres es similar entre Argentina y OCDE, la tasa de desocupación es superior y se explica especialmente por el segmento más joven.

Ahora bien, ¿qué sucedió con aquellas personas que lograron insertarse en el mercado laboral? Una buena pregunta inicial es cuál es el porcentaje de personas que se encuentran ocupadas como proporción de la fuerza laboral, tomando siempre como referencia a aquellas personas entre 15 y 64 años, salvo algún aviso explícito.

Argentina tiene una tasa de empleo de alrededor del 62% para el año 2018, cifra que muestra una marcada estabilidad luego de la recuperación de la crisis del 2002 (Gráfico 12). Cuando se compara con sus pares regionales, Argentina solo supera a México en este indicador, mientras que el resto de los países muestran unas tasas levemente superiores, como en el caso de Chile y Brasil (alrededor del 63%) o nos superan por más de cinco puntos porcentuales, como es el caso de Colombia y Uruguay.

Gráfico 12. Tasa de empleo en la población entre 15 y 64 años.



Fuente: elaboración propia con base en datos de OIT

Si bien existen diferencias en las tasas de empleo entre mujeres y hombres en Argentina (la tasa de empleo en las mujeres es un 30% menor con respecto a los hombres), estas diferencias se encuentran en línea con los principales países de América, con excepción de México y Uruguay, dos extremos en los cuales esa brecha alcanza el 57%, en el primer caso, y 80%, en el segundo.

En cambio, sí existe una importante diferencia entre la tasa de empleo de los jóvenes de entre 15 y 24 años y el promedio de la población en edad de trabajar: la del primer grupo es solo la mitad del segundo, en línea con los datos de Chile y levemente por debajo de Uruguay. Como se discutió antes, el hecho de que los jóvenes no se encuentren ocupados puede ser positivo o negativo, dependiendo de las causas. En el caso de las mujeres, pudimos ver cómo la baja tasa de empleo obedece en buena medida a que permanecen en el hogar realizando tareas domésticas, mientras que en el caso de los hombres responde a importantes dificultades a la hora de insertarse en el mercado laboral. Por otra parte, un porcentaje muy relevante de los jóvenes de entre 15 y 24 años se dedican exclusivamente a estudiar y también contribuyen a explicar esta baja tasa de ocupación.

¿En qué sectores de actividad trabajamos los argentinos? Los datos disponibles permiten responder esta pregunta con una buena especificidad para el segmento de asalariados registrados privados y analizar la evolución en el tiempo. Para el total de la economía, la mejor estimación está dada por lo que se conoce como “letras” de actividad, el máximo nivel de agregación que toma el clasificador de actividades.

Si analizamos los puestos de trabajo disponibles, los poco más de 20 millones estimados por el INDEC se distribuyen de acuerdo al Gráfico 13. Allí se puede observar que casi tres de cada 10 se encuentran en empresas que se dedican al comercio (17,3%) o la industria (11,2%). Además, se observan empresas que se dedican a la enseñanza (10,3%), la construcción (8,3%), los servicios domésticos (8,1%) y la administración pública (7,7%). Entre todos estos sectores se explica aproximadamente dos de cada tres puestos de empleo de Argentina.

Gráfico 13. Distribución de los puestos de empleo en Argentina. Año 2018.



Fuente: elaboración propia con base en datos de la Cuenta Generación Ingreso (CGI) del INDEC

¿Cuál fue la evolución de los sectores en los que trabajan los argentinos? Esta comparación es compleja de hacer y de poner en contexto con lo sucedido en otros países, principalmente debido a la seria crisis del sistema estadístico argentino durante el período 2007-2015. Con todo, usaremos las estimaciones que hace la Organización Internacional del Trabajo (OIT) a fin de poder hacer comparaciones con otros países del mundo, aun cuando hay que tener en cuenta que 1) algunos sectores de actividad son difíciles de capturar y 2) ahora hacemos foco en personas ocupadas y no en puestos de empleo.

El objetivo de esta sección no es comparar cambios en los niveles de la participación de los sectores, sino analizar las tendencias. Uno de los primeros datos más relevantes es la caída tanto en la participación del comercio y la industria manufacturera como en la proporción del total de ocupados. En 2004, las empresas de comercio explicaban el 20,3% del empleo total. Esta cifra cayó hasta el 17,5% en 2018, mientras que las empresas de la industria manufacturera sufrieron una tendencia similar que explicó el 14,1% en 2004 y el 12,2% en 2018, según las estimaciones de OIT.

Cuando normalizamos la participación de cada país al año 2004 (lo que se conoce como “base” y toma valor 100), podemos ver que la tendencia a la caída de participación del sector industrial es algo común a todos los países de la región, incluso México, donde se verifica una importante recuperación luego de la crisis de 2009. En el caso del comercio, en cambio, existen mayores heterogeneidades, con Argentina y México experimentando las mayores caídas y Brasil mostrando un importante crecimiento. (Gráfico 14, panel derecho)

Gráfico 14. Participación de cada sector sobre el total del empleo. 2004=100.



Fuente: elaboración propia con base en datos de OIT

Con respecto a otros dos sectores en los que se ven crecimiento, Administración Pública y Construcción, podemos concluir que el fenómeno que se observaba hacia 2014 en la administración pública parece haber cambiado y se estabiliza en un nivel levemente superior al de 2004, un patrón que emula, aunque con mayor magnitud, Brasil⁴. Por su parte, el crecimiento en la participación del empleo total de la

⁴ El crecimiento de la Administración Pública como porcentaje total del empleo en Argentina puede estar subestimado debido a la inclusión dentro del empleo público a aquellas personas que tenían un plan de empleo a la salida de la crisis de la convertibilidad.

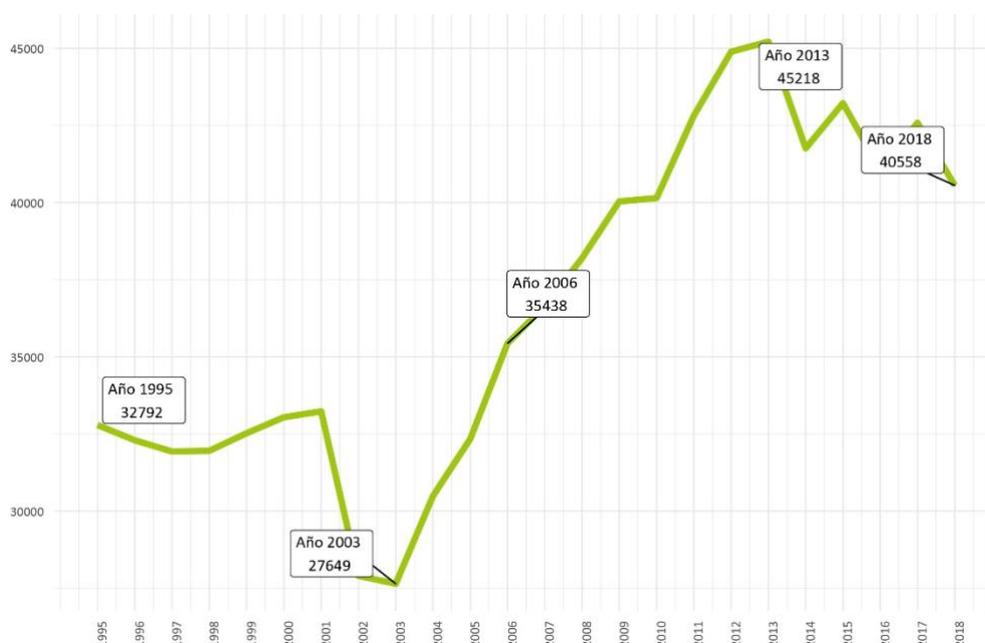
Construcción parece haber sido una constante en todos los países de la región, con excepción de Chile, donde se mantuvo estable.

Podemos concluir, desde un grado de agregación muy alto, que los cambios operados en la composición del empleo en Argentina no muestran una gran divergencia con respecto al resto de los países de América Latina: una caída en la participación de la industria - y probablemente también del sector agropecuario, aunque no contamos con los datos para el resto de los países para hacer la comparación- y una ganancia en la participación de otros sectores relacionados con servicios varios y la construcción.

Podríamos complementar esta visión agregada con una visión un poco más sesgada, pero con mayor desagregación. Para esto se podría hacer uso de los datos sobre los puestos de empleo de trabajadores asalariados registrados del sector privado que publica el Ministerio de Producción y Trabajo, con el último dato disponible hasta el 2017. Consideramos que hacer uso de estos datos para explicar el crecimiento relativo de un sector presta a confusión ya que existe heterogeneidad en las tasas de formalidad entre los sectores de actividad que no permiten despegar el efecto de mayor formalidad con el de crecimiento de empleo. Con todo, es relevante remarcar el crecimiento de los sectores asociados con la economía del conocimiento, tales como actividades de informática e investigación y desarrollo, que a pesar de no representar una parte elevada del empleo total del país, mostraron tasas de crecimiento anual promedio entre 2004 y 2017 del 10% y 7,1%, respectivamente.

Por su parte, los salarios reales de los trabajadores ocupados han pasado por cuatro etapas muy específicas durante las últimas dos décadas (Gráfico 15). Primero, durante la última parte de la década de los 90s hubo un marcado estancamiento en el salario. Luego, se registró una fuerte caída en 2002 y una fuerte fase de recuperación: el salario real de los trabajadores en 2005, cuando la segunda etapa de recuperación estaba terminando, era el mismo que hace 10 años. A partir de ese momento y hasta el año 2013, se experimentó una tercera etapa marcada por un crecimiento casi sostenido de los salarios -con una tasa de crecimiento promedio de 4,3%-, que alcanzaron su máximo nivel en ese último año. Desde entonces y hasta 2018, los salarios reales de los trabajadores registrados cayeron un 10%.

Gráfico 15. Salario real de los trabajadores asalariados del sector privado de Argentina.

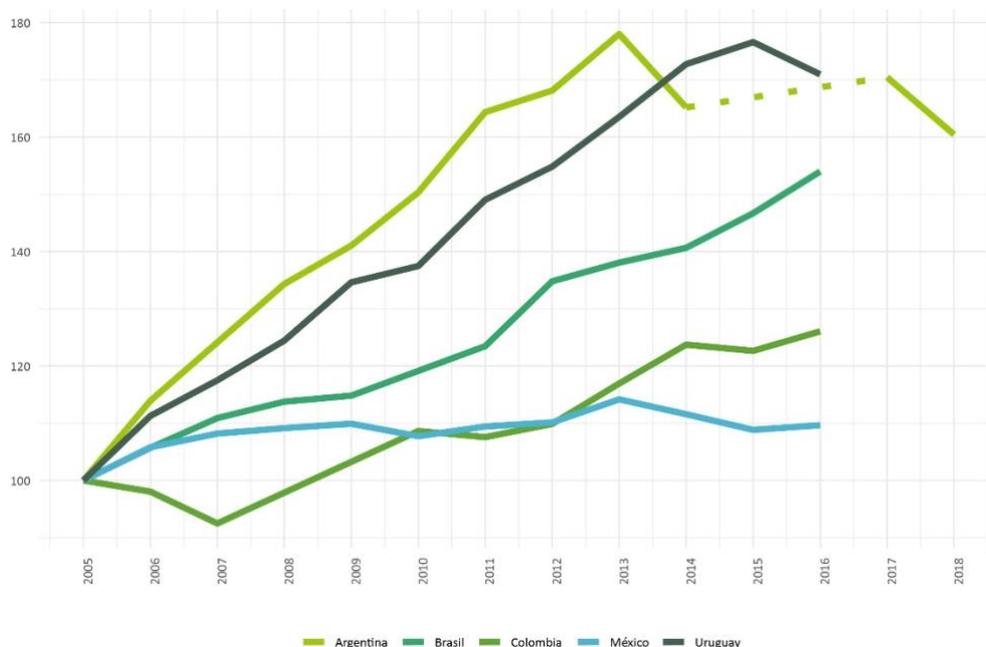


Fuente: elaboración propia con base en datos del Observatorio de Empleo y Dinámica Empresarial (OEDE)

Esta medida de los ingresos de los trabajadores nos permite retrotraernos sin grandes problemas metodológicos hasta más de 20 años en el tiempo. Sin embargo, no es una medida representativa del total de la fuerza laboral ya que en breve veremos que este grupo es solo una parte del total de trabajadores en Argentina. Además, nos complejiza la comparación con respecto al resto del mundo. Si en cambio nos quedáramos con los datos desde 2005, cuando la recuperación de la crisis 2001 parecía prácticamente completa, el hecho estilizado para la Argentina no luce muy distinto a las últimas dos fases descritas anteriormente: una etapa de franco crecimiento -aunque más marcado en este caso con un +7,4% de crecimiento anual- seguido por una etapa de caída con cierta volatilidad hasta 2018 (Gráfico 16). La comparación entre países durante el período solo llega hasta 2016, última fecha de actualización de datos por parte de la OIT. Con todo, puede observarse cómo Argentina y Uruguay son los países con mayor crecimiento del salario promedio de los trabajadores entre 2005 y mediados de la década de 2010⁵.

⁵ Los datos de Chile solo se encuentran disponibles para el período de 2011 y 2015 por lo cual no se incluyen en la comparación

Gráfico 16. Salario real de los trabajadores asalariados del sector privado de Argentina.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de EPH y OIT. La línea punteada identifica datos faltantes.

Relaciones laborales: Cuentapropismo e informalidad

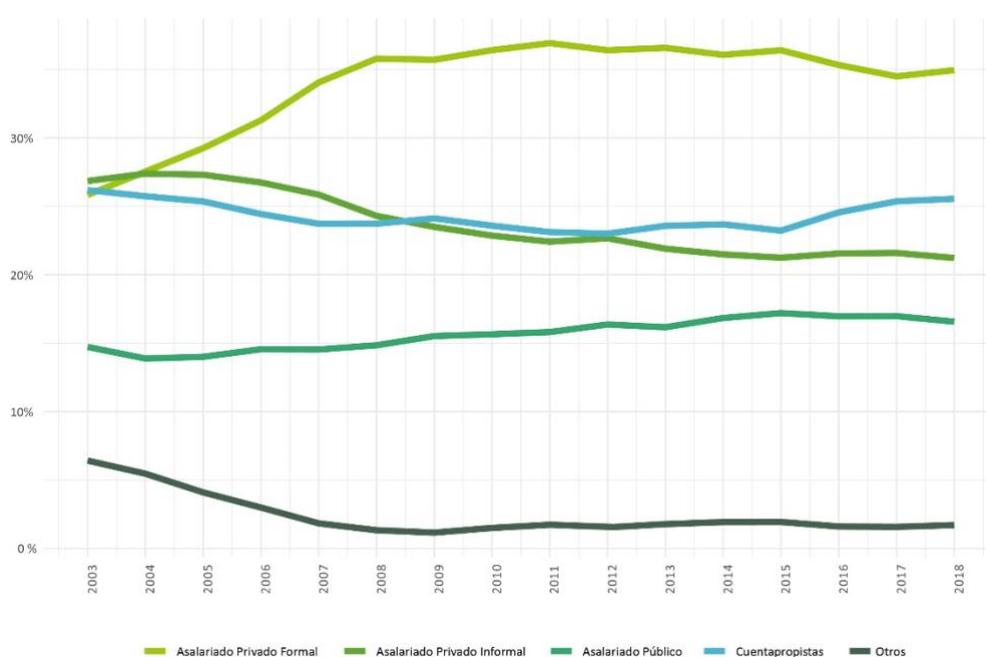
Durante los últimos años se ha discutido tanto local como internacionalmente sobre las relaciones de trabajo más comunes y sobre qué puede pasar de cara al futuro. Sin tener por objetivo hacer un pronóstico sobre lo que acontecerá, un ejercicio razonable puede ser observar qué fue lo que pasó en Argentina en los últimos años y ensayar una comparación con respecto al resto del mundo para conocer si lo que está sucediendo a grandes rasgos en términos de relaciones laborales es un efecto local o internacional.

Entre 2003 y 2008, primero en el período de recuperación y luego en pleno crecimiento económico, los asalariados formales en empresas privadas pasaron de explicar el 26% del total de los ocupados a casi el 36%, mientras que de manera simultánea los asalariados informales del sector privado pasaron de representar el 26,8% del total de los ocupados al 24,2%. Con estos cambios, la tasa de formalización de los asalariados -es decir, la proporción de asalariados registrados sobre el total de asalariados- en el sector privado pasó de estar por debajo del 50% al 60% en tan solo cinco años. Desde entonces, la participación del segmento formal se ha mantenido prácticamente sin cambios, mientras que la de los asalariados informales

del sector privado continuó cayendo, haciendo que la tasa de formalización de los asalariados del sector privado llegue al 62,2% en 2018 (Gráfico 17).

Por otro lado, los asalariados del sector público aumentaron su participación de manera prácticamente ininterrumpida entre 2003 y 2015, con especial fuerza desde 2008. En 2015, llegaron a explicar el 17,2% de los ocupados totales y, desde entonces, mostraron una caída en la participación (Gráfico 17).

Gráfico 17. Desagregación de los ocupados según la categoría ocupacional de la ocupación principal.



Fuente: elaboración propia con base en datos de EPH

Quizás el principal foco de discusión durante los últimos cinco años ha sido el aumento de los trabajadores independientes o cuentapropistas. Estos sectores sufrieron una caída importante en la participación sobre el total del empleo entre 2003 hasta aproximadamente 2012 (26,1% a 23%) y luego, entre 2015 y 2018, ganaron 2,5 puntos porcentuales de participación y pasaron a explicar el 25,5% del total de los ocupados.

Si nos quedamos con el corte del último año disponible, 2018, podemos observar que existen importantes diferencias regionales (Gráfico 18). En el norte del país, por ejemplo, las tasas de informalidad son elevadas en el sector privado, el mismo que, adicionalmente, emplea al menos del 50% de los ocupados totales. En esa región, aproximadamente 1 de cada 4 ocupados se encuentra empleado en una institución

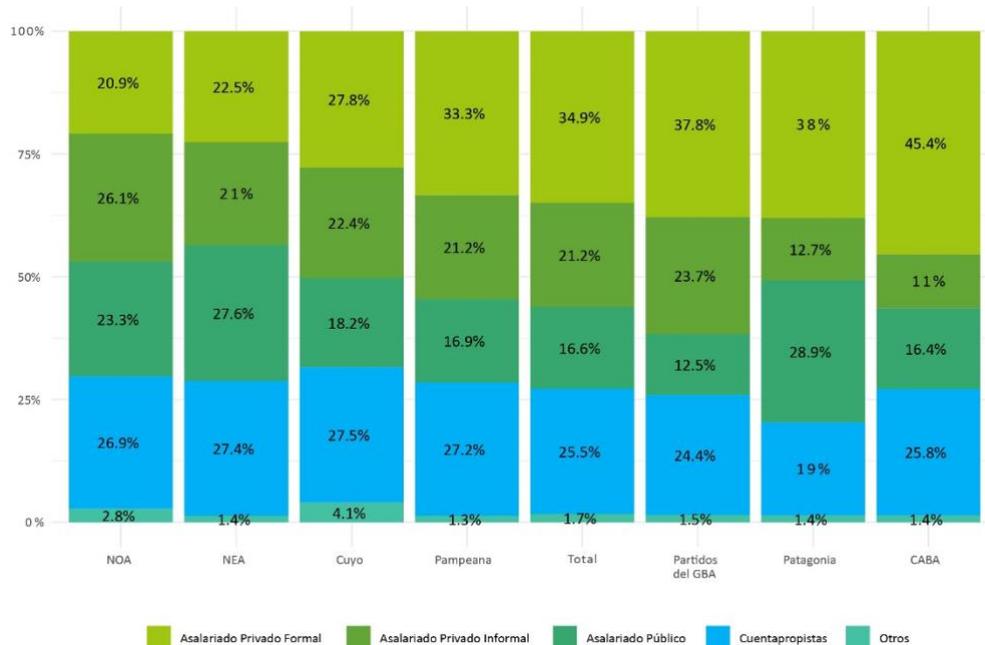
pública y aproximadamente la misma cantidad de personas trabajan como cuentapropistas.

Las regiones de Cuyo y Pampeana presentan un perfil similar en las categorías ocupacionales de los trabajadores, aunque esta última muestra una mejora en la participación de los asalariados del sector privado formal en comparación a Cuyo.

Finalmente, tres regiones muestran patrones distintos al resto:

1. La región Patagónica se caracteriza por una alta participación de asalariados privados formales (38%) y una elevada tasa de formalidad dentro del sector privado (75%). Esto obedece a una estructura productiva con un fuerte sesgo a favor de sectores de alta productividad. Sin embargo, también posee los números más elevados de asalariados del sector público: casi 3 de cada 10 ocupados en el sector público.
2. Los Partidos del GBA muestran la más elevada participación del sector privado sobre el total de ocupados (61,5%), pero con una tasa de formalidad inferior a la Región Patagónica y CABA. Al mismo tiempo, los asalariados del sector público muestran el número más bajo para todas las regiones: 12,5%.
3. Por último, la Ciudad de Buenos Aires se caracteriza por un 80,5% de formalidad dentro de los asalariados del sector privado y una participación de los asalariados del sector público en línea con el promedio del país.

Gráfico 18. Desagregación de los ocupados según categoría ocupacional. 2018.

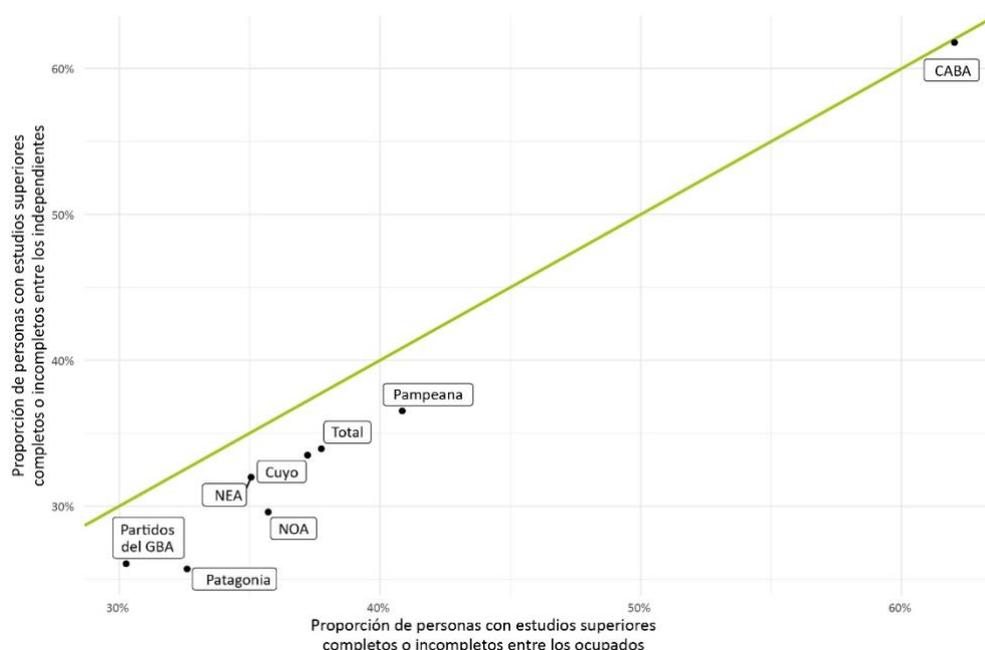


Fuente: elaboración propia con base en datos de EPH

A pesar de estas importantes heterogeneidades dentro de los asalariados, un patrón que es común a todas las regiones del país es la participación de los cuentapropistas, que en todos los casos ronda cerca del 25%, con excepción de la Patagonia, en donde representa el 19% de los ocupados. Más allá de esta similitud, si desagregamos a estos trabajadores independientes según su nivel educativo y región observamos algo interesante.

Naturalmente, el nivel educativo de los trabajadores independientes se encuentra correlacionado con el nivel educativo de los ocupados en general. Es esperable cierta independencia entre el nivel educativo y la forma de relación laboral de las personas. Sin embargo, podemos observar algunas diferencias entre las regiones de Argentina: en casi todas las regiones el nivel educativo de los cuentapropistas es menor al del promedio de los ocupados. Puesto así, el trabajo independiente parece más una salida para aquellos trabajadores con menores estudios e ingresos, lejos de la visión de los trabajadores independientes implícita en algunos debates públicos, en los que se asocia al trabajo independiente con profesiones liberales y emprendedores de más alto nivel educativo. La excepción a este patrón es la Ciudad de Buenos Aires, donde la diferencia entre los trabajadores independientes y el resto de los ocupados en términos de nivel educativos se elimina.

Gráfico 19. Proporción de personas ocupadas con algún nivel de estudio superior. Ocupados y trabajadores independientes. Año 2018



Fuente: elaboración propia en base a datos de EPH

Más allá de esta discusión sobre el trabajo independiente en Argentina, ¿qué podemos aprender sobre lo que sucede en el resto del mundo? ¿Es ésta la norma en los países en desarrollo? Los datos de la OIT muestran un patrón bastante claro: el porcentaje de ocupados que trabajan como independientes cae, en promedio, conforme aumenta el nivel de ingreso de los países. (Gráfico 20)

Efectivamente, los países de bajos ingresos tienen prácticamente a todos sus ocupados como trabajadores independientes (81,9%). En rigor, en esta clase de países una alta proporción de la mano de obra son trabajadores familiares y trabajadores independientes en el sentido más común del término, y en general están dedicados a actividades en el sector primario de la economía. Conforme la estructura productiva - y los ingresos - comienza a avanzar hacia otros sectores más bien industriales se observa una caída en la tasa de trabajadores independientes, lo que es lo mismo, una suba en la tasa de asalarización.

Una hipótesis para asociar a los países de mayores ingresos con una mayor proporción de trabajadores independientes es que, con la caída de la participación de la industria en la composición sectorial del empleo, los trabajadores se emplean

cada vez más en diversas actividades de servicios, donde las relaciones independientes podrían ser más ventajosas. No podríamos ver si los hechos estilizados coinciden con esta hipótesis con un simple corte en 2018 porque, después de todo, el porcentaje de trabajadores independientes podría estar creciendo en los países de más altos ingresos.

Gráfico 20. Porcentaje de los ocupados que son cuentapropistas según categoría de ingresos, región o país. 2018.



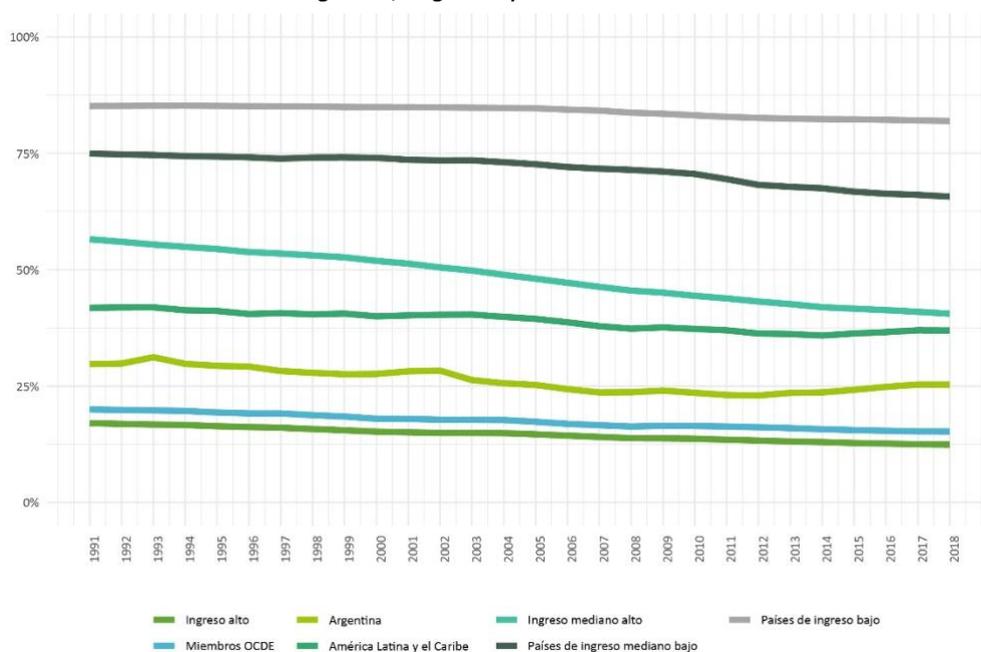
Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

Los datos homogeneizados por el Banco Mundial para el período 1991-2018 son contundentes con el hecho estilizado de que el trabajo independiente ha caído, como porcentaje del total de los ocupados, para todas las regiones (Gráfico 21). Quizás la única excepción a este patrón sea América Latina y el Caribe, donde la tasa de trabajadores independientes se mantiene aproximadamente en 37% durante las últimas tres décadas.

En esta comparación regional y por ingresos, Argentina muestra un patrón muy similar al promedio de América Latina y el Caribe, con una fuerte caída de este tipo de relaciones laborales entre 1990 y mediados de la década del 2000. Desde entonces, hubo un estancamiento y una moderada suba en la participación desde 2014.

Es necesario aclarar que estos patrones son hechos estilizados y múltiples shocks pueden estar en juego al mismo tiempo. Por otro lado, si bien esta clasificación del Banco Mundial hace referencia a la ocupación principal de los trabajadores, bien puede ser el caso de que haya habido un aumento en las ocupaciones secundarias con relaciones laborales no asalariadas. Para el caso argentino no se cuenta todavía con una encuesta frecuente que releve esta información y creemos que es un vacío importante en el sistema estadístico.

Gráfico 21. Porcentaje de los ocupados que son cuentapropistas según categoría de ingresos, región o país. 1991-2018



Fuente: elaboración propia en base a datos del Banco Mundial

¿Estudiar paga? Prima por educación

Una de las ramas más prolíficas dentro de la literatura sobre el mercado laboral se ha encargado de atribuir las diferencias existentes en los salarios que perciben los trabajadores a un grupo de variables individuales, tales como la educación, la experiencia laboral, la edad, el género, las calificaciones, entre muchas otras. La incidencia de cada una de estas variables en la determinación del salario puede cuantificarse mediante un sencillo procedimiento econométrico: las magnitudes resultantes se conocen como “premios” o “primas”. La prima mide el impacto de un determinado factor -por ejemplo, los años de educación o el mejor título obtenido- en el ingreso laboral, generalmente en términos porcentuales.

La identificación de la prima por educación, en particular, cobra relevancia por su doble rol en el funcionamiento del mercado de trabajo. Por un lado, su magnitud puede interpretarse como el incentivo monetario que encuentran los jóvenes y no tan jóvenes al momento de decidir si continúan estudiando. La prima educativa es la retribución salarial adicional que un individuo puede esperar por mejorar sus calificaciones educativas: si ésta cae, los incentivos a estudiar disminuyen.

Por otra parte, la prima educativa permite adentrarse en el estudio de un aspecto esencial de la demanda de trabajo: su segmentación en trabajo poco calificado, medianamente calificado y altamente calificado. Esta categorización usualmente está asociada con el título educativo alcanzado, sea el primario, secundario y superior o universitario. El cálculo de cada una de las primas permite aproximarse a lo que ocurre en el “mercado de calificaciones”. A modo de ejemplo, si la prima por educación superior cae a lo largo del tiempo, puede ser consecuencia de una caída en la demanda de trabajo calificado por parte de las empresas o de una mayor oferta de trabajo calificado⁶. Adentrarse en este tipo de análisis resulta fundamental en el contexto global actual, en el que profundos cambios en el mundo del trabajo afectan a los trabajadores de acuerdo con su nivel de formación.

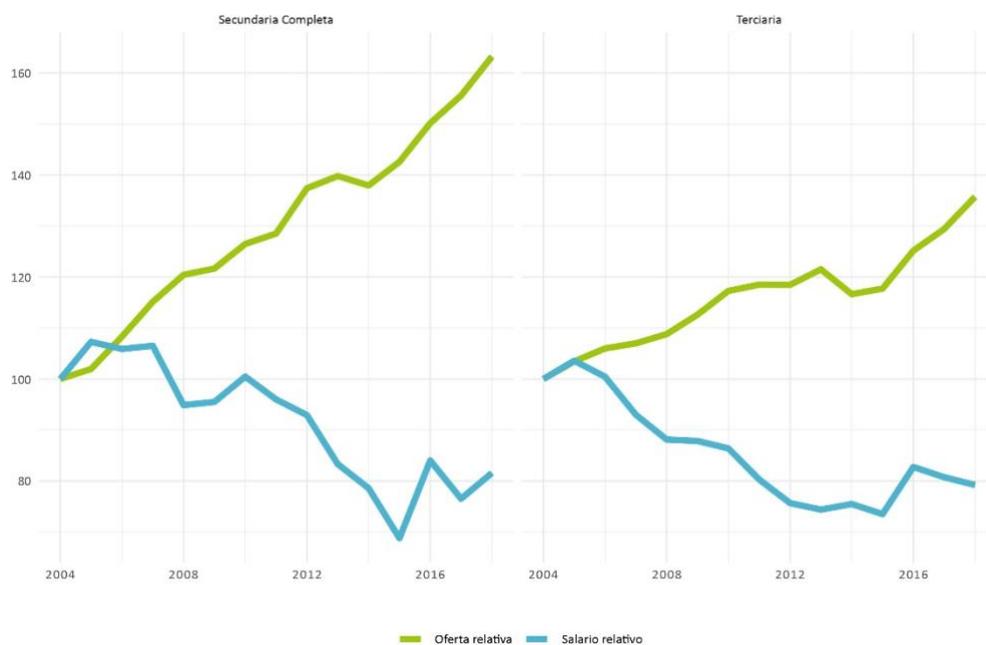
Las diferencias en los ingresos que perciben los individuos por su trabajo pueden ser explicadas por una serie de variables: la edad, el género, la educación, el sector de actividad, la región en la que viven, entre otras. En esta sección estudiamos la evolución de la prima salarial asociada a dos variables: la educación y la experiencia laboral. Esta última es calculada de manera aproximada a través de la prima por edad.

Una rápida mirada a la evolución de los retornos a la educación y la experiencia muestra una tendencia decreciente a lo largo del período estudiado. La caída en las primas por educación y experiencia se produjo en paralelo con el proceso de reducción de la desigualdad por ingresos. Esto ilustra la importancia central que

⁶ Cabe señalar que un cambio en la prima educativa también puede deberse a errores de medición, por ejemplo, si la calidad de la formación asociada a un nivel educativo se deteriora, o si los contenidos de la formación no se corresponden bien con las demandas del mercado. Estos casos son imposibles de identificar con la información disponible en el país.

tiene la distribución del ingreso laboral en la distribución del ingreso total. En los últimos años, esta tendencia se estabilizó e incluso se revirtió levemente, lo que lleva a preguntarse qué cambios cualitativos pudieron haber tenido un este efecto en el mercado laboral argentino en este período.

**Gráfico 22. Oferta y prima salarial según máximo nivel educativo alcanzado.
2004=100**



Fuente: elaboración propia en base a datos de EPH. Nota: la metodología usada para realizar este trabajo replica la usada en Galiani et al (2017) para el caso argentino.

En efecto, el Gráfico 22 muestra la oferta relativa y la prima según el máximo nivel educativo alcanzado. En el panel izquierdo se muestran estos datos para el segmento de trabajadores con secundario completo, mientras que el panel derecho describe lo mismo, pero para aquellas personas que tuvieron al menos algún año de estudio terciario o universitario. En todos los casos, la comparación es entre esos grupos y los que tienen un nivel educativo inferior.

A modo de ejemplo, el panel izquierdo muestra que en 2018 la proporción de personas con secundario completo en relación a aquellas que no terminaron el secundario o tienen un nivel educativo aún menor es un 60% superior al año base, 2004. Esto implica un fuerte aumento relativo en la oferta de personas con secundario completo. Como contraparte, la prima en el salario horario -es decir, la

brecha entre lo que ganan los trabajadores con secundario completo y los que tienen menores estudios- cayó aproximadamente un 20%.

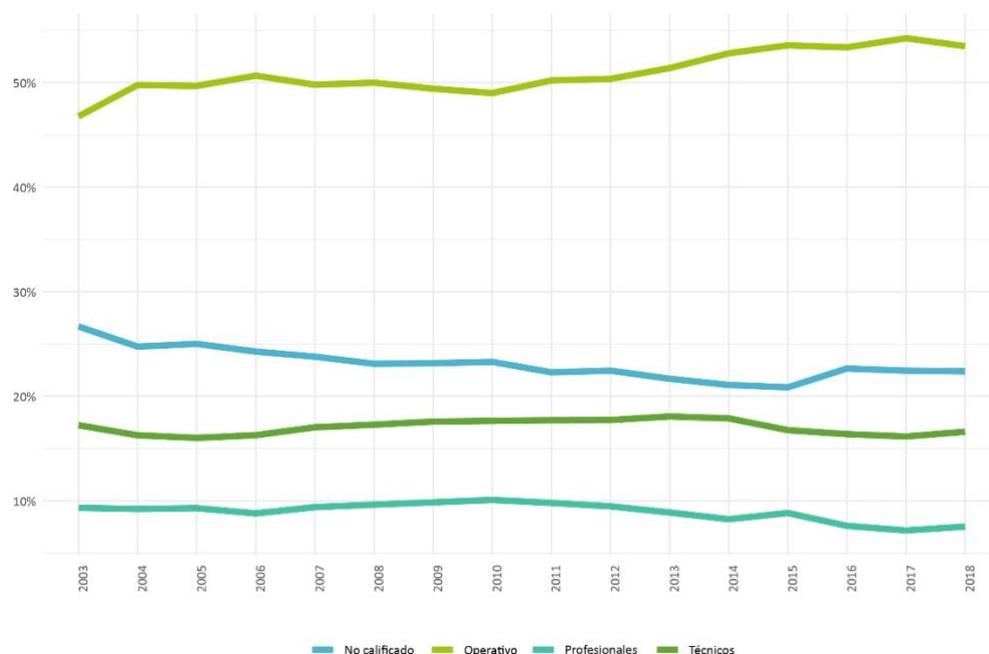
Por otra parte, en el panel derecho del mismo gráfico se observa un patrón similar para las personas que tienen algún tipo de estudio terciario o universitario. Sin embargo, la caída en la prima es prácticamente idéntica en magnitud, aun cuando la oferta relativa no aumentó tanto en el mismo período como en entre los trabajadores con estudios secundarios completos.

Una primera hipótesis sobre las causas de esta caída puede buscarse en las tendencias que afectan al mundo del trabajo a nivel global. Los países desarrollados han experimentado en el último tiempo una polarización laboral que consiste en el crecimiento del empleo no calificado y del empleo altamente calificado a expensas de los empleos con calificación media (Goos y Manning, 2007; McIntosh, 2013; Goos, Manning y Salomons, 2014; Autor, 2015). La automatización del empleo ha sido señalada como una de las causas principales detrás de esta polarización (Autor, Levy y Murnane, 2003; Acemoglu y Autor, 2011), pero no es la única explicación posible. La deslocalización de actividades intensivas en empleo medianamente calificado también ha sido propuesta como una posible causa (Van Reenen, 2011).

Con estas tendencias globales en mente, podría sugerirse que la caída en el retorno a la educación es una consecuencia de una polarización en el empleo argentino. En esta línea argumentativa, la demanda de empleo medianamente calificado tendería a caer, lo que impactaría negativamente sobre el retorno a la educación. No obstante, en el gráfico se observa una caída en la prima educativa tanto para aquellos con estudios superiores incompletos o completos, como para los que tienen un nivel secundario completo.

Esto significa que la polarización no sería como la observada en los países desarrollados. Entonces, se podría plantear que la caída en las primas está asociada a una menor demanda de empleo medianamente calificado y altamente calificado. Sin embargo, este no parece haber sido el caso, si se observa la desagregación de los ocupados según la calificación del puesto de empleo. Allí se verifica una relativa estabilidad para las ocupaciones profesionales y técnicas, y un leve cambio de composición entre los niveles de no calificación y operativos. (Gráfico 23)

Gráfico 23. Composición del empleo por nivel de calificación.



Fuente: elaboración propia en base a datos de EPH.

De todas maneras, no hay que descartar problemas de medición. La mayor cobertura registrada incluye una población de menor nivel socioeconómico de origen que, en muchos casos, avanzó en el sistema educativo en instituciones nuevas y puede estar asociada (o ser percibida) como de menor desempeño. Del mismo modo, la falta de pertinencia de los programas de estudio -es decir, la falta de adecuación o actualización de contenidos- o, en el caso de la educación superior, una elección de formatos y carreras que no se corresponden con las demandas efectivas del mercado, podrían explicar el debilitamiento de la relación entre educación e ingreso laboral.

Aun si pueden existir múltiples explicaciones para este fenómeno, incluir un hecho estilizado adicional reduce la cantidad de explicaciones alternativas. Por eso, vale destacar un patrón de caída en la prima por nivel educativo en simultáneo con un aumento de la oferta relativa de esos mismos niveles educativos durante los primeros 15 años del siglo XXI en todos los países de América Latina y el Caribe (Rodríguez-Castelán et al 2016, Galiani et al 2017). Aun si determinados factores internos pueden haber jugado a favor o en contra, debe haber alguna explicación general para esta tendencia regional.

En particular Galiani et al 2017 proponen y estiman un modelo en el cual la demanda relativa de los trabajadores con estudios superiores cayó mucho, más todavía que la de los trabajadores con estudios secundarios completos. Al replicar el trabajo para los datos actualizados de Argentina, se ve un mismo patrón que parece haberse estabilizado a mediados de la década de 2010: la demanda en términos relativos de las personas con estudios superiores cayó fuertemente entre el año 2000 y mediados de la década de 2010. De nuevo, esta caída en la demanda relativa puede explicarse por algunas de las causas esgrimidas anteriormente, pero entonces éstas deberían estar presente en todos los países de América Latina. En el caso particular argentino, hay que destacar que, mientras las personas con niveles de estudios superiores aumentaron un 40%, los puestos profesionales y técnicos se estancaron e incluso tuvieron una leve caída y hoy representan aproximadamente a un 25% de los ocupados totales.

¿La experiencia paga? Prima por edad

Los años de experiencia laboral han sido utilizados como una de las variables explicativas de los salarios de las personas. En los últimos años, Rodríguez-Castelán et al. (2016) documentaron una tendencia decreciente en la prima por experiencia laboral a nivel regional. Al igual que con la prima educativa, se observa una correlación entre desigualdad en los ingresos laborales y retorno a la experiencia laboral durante el período estudiado: tanto la caída en los retornos de la educación y de la prima por edad parecen haber sido factores importantes para explicar la caída en la desigualdad en todo el continente. Fernández y Mesina (2017) también afirman que la caída en los retornos a la experiencia laboral fue uno de los factores más importantes en la reducción de la desigualdad en Argentina, Chile y Brasil⁷.

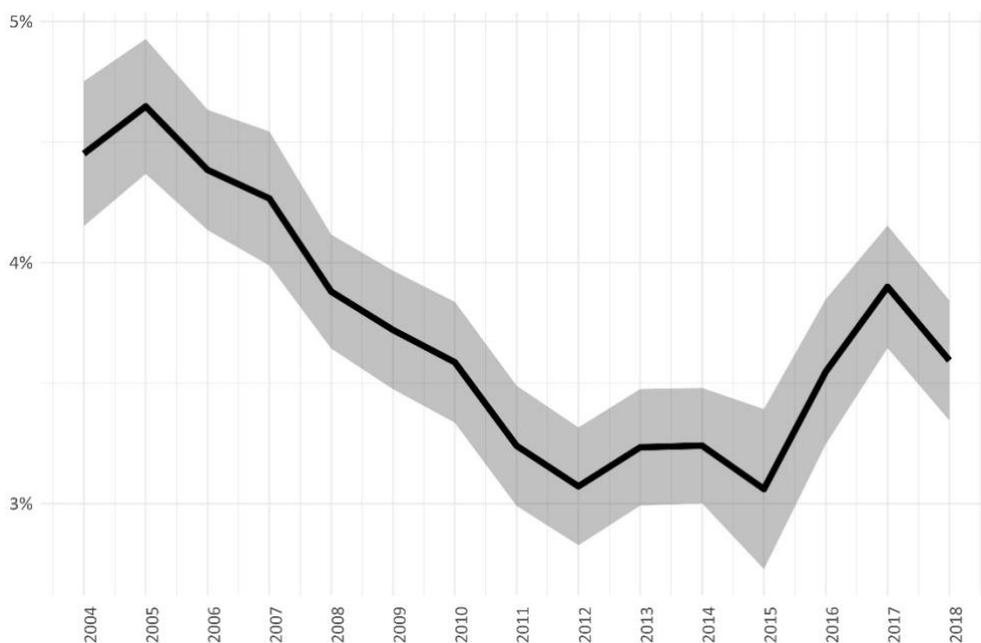
¿Qué podemos decir nosotros sobre la experiencia de Argentina durante los últimos años? Una simple regresión que intenta evaluar la relación entre cada año de vida luego de sustraer el efecto del nivel educativo⁸ nos indica que, entre 2005 y 2012,

⁷ <https://webimages.iadb.org/publications/english/document/Skill-Premium-Labor-Supply-and-Changes-in-the-Structure-of-Wages-in-Latin-America.pdf>

⁸ Estas regresiones son conocidas como “ecuaciones de Mincer”. En este caso, regresamos el logaritmo horario del ingreso de la ocupación principal contra distintos niveles educativos, la edad y la edad al cuadrado.

se observó una importante caída en la asociación entre cada año adicional de vida y el ingreso. Si en 2005 cada año de vida se asociaba con una mejora en promedio del 4,5% en los ingresos horarios de la ocupación principal, este número cayó al 3% hacia 2012. Luego de la reanudación de la EPH en 2016, se registró una suba en esta relación, que para 2018 se encontraba levemente por encima de 3,5%. (Gráfico 24)

Gráfico 24. Relación promedio entre un año adicional de vida y el cambio porcentual en el ingreso de la ocupación principal.



Nota: Elaboración propia con base en datos de EPH

La dimensión de género

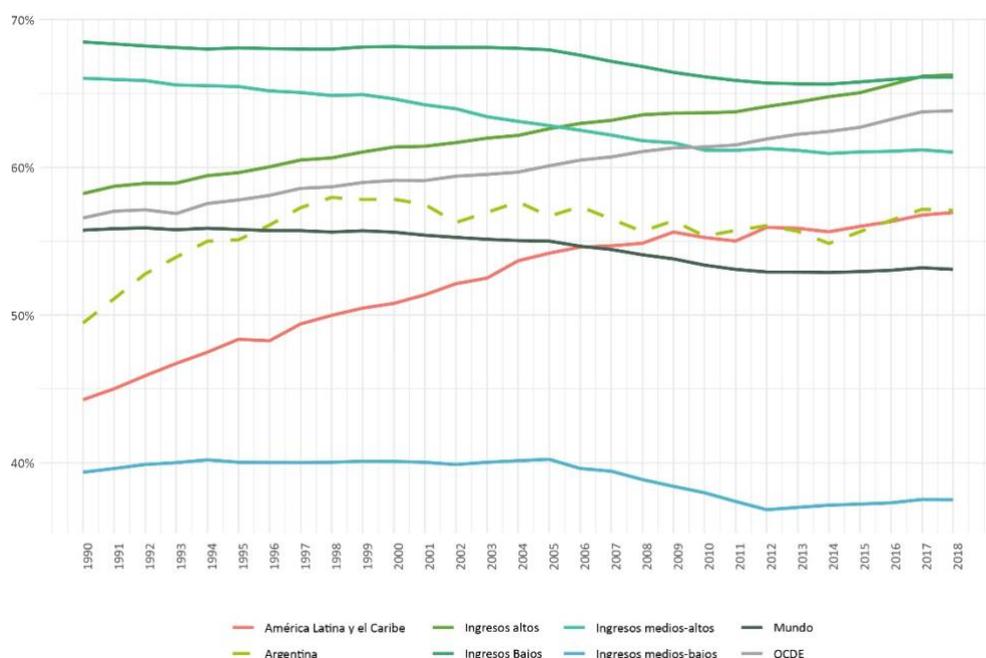
En el primer gráfico de este documento mostramos que la tasa de actividad o participación entre Argentina y la OCDE puede explicarse de manera exclusiva por lo que sucede entre las mujeres. De hecho, en los últimos 15 años no se ha visto una mejora en la tasa de participación de las mujeres, que parece estancada entre el 55% y el 60% ¿Qué pasó en el resto del mundo con la participación de las mujeres en el mercado de trabajo?

Lo primero que podemos decir es que la participación de las mujeres en el mercado de trabajo durante las últimas tres décadas ha ido cayendo, en promedio, en el mundo. A principios de los años 90, el 55,7% de las mujeres entre 15 y 64 años participaban activamente del mercado de trabajo, mientras que en 2018 lo hacía el 53% (Gráfico 25).

La tendencia hacia una mayor participación de las mujeres ocurre principalmente en dos subgrupos de países: los de altos ingresos y los de América Latina y el Caribe. De hecho, en la década de 1990, los países de nuestro continente eran de los más atrasados del mundo y experimentaron una acelerada incorporación de la mujer al mercado de trabajo. En aquella época solo el 44% de las mujeres de entre 15 y 64 años participaban en el mercado de trabajo, una cifra que aumentó hasta casi el 57% en 2018. Los países de altos ingresos, en cambio, arrancaron en niveles levemente por debajo del 60% en los años 90 y crecieron hasta un 66%. Por el contrario, el resto de los países del mundo, en promedio, vio caer la participación de las mujeres en el mercado de trabajo en el mismo período, lo que explica la caída del promedio mundial ya mencionado.

En este heterogéneo contexto internacional, Argentina acelera con fuerza la participación de las mujeres en el mercado de trabajo hasta finales de los 90s, cuando comienza a alcanzar una estabilidad que se mantiene hasta el día de hoy. Por eso, la importante brecha inicial que se observaba a principio de la década de 1990 con respecto al resto del continente hoy ha desaparecido.

Gráfico 25. Tasa de actividad en mujeres de entre 15 y 64 años



Fuente: elaboración propia con base en datos de WID (Banco Mundial)

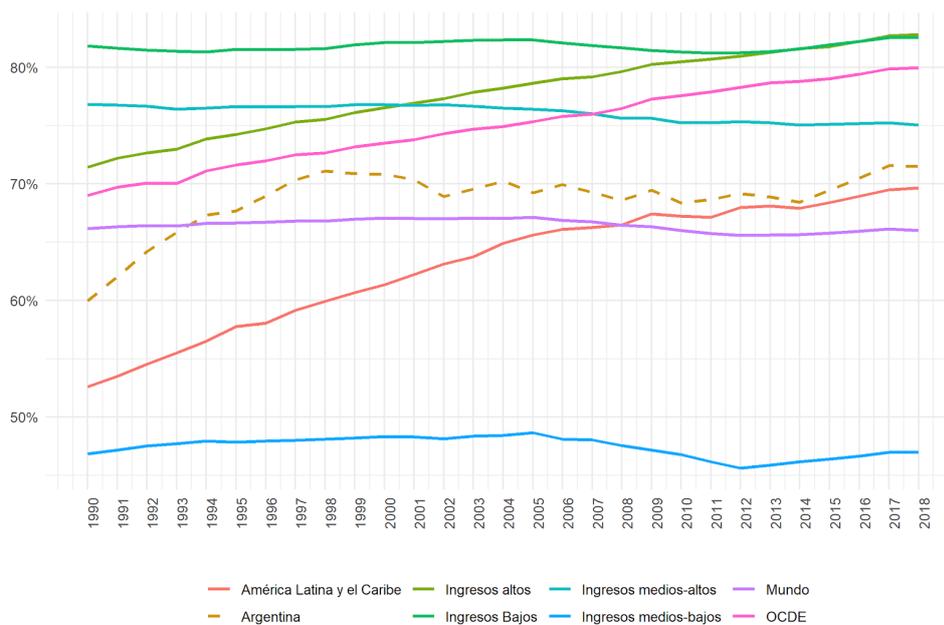
Pero, entonces, ¿qué pasó con la brecha entre mujeres y hombres en la participación laboral? Puede ser que la participación de los hombres y la brecha hayan caído, pese

al estancamiento de las últimas dos décadas. Cuando analizamos este ratio vemos cierta estabilidad a lo largo de las últimas tres décadas en el mundo: la tasa de participación de las mujeres de entre 15 y 64 años es un 66% de la de los hombres. Los hechos estilizados entre región y nivel de ingresos tampoco cambian demasiado. En América Latina y los países de altos ingresos la brecha entre ambos géneros fue cayendo en el tiempo. En estos últimos, incluso, ya se encuentra en el orden del 80%. En Argentina, en cambio, el ratio es levemente superior al promedio de América Latina, con un 70%.

Por último, cabe preguntarse las diferencias que existen entre las mujeres y los hombres en términos de ingresos. Para empezar, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres, una brecha que suele denominarse *brecha salarial* ¿Cuánto menos ganan? Según los datos para 2018 de la EPH, las mujeres ganan, en promedio, un 25% menos que los hombres, una diferencia que se encuentra relativamente estancada desde el año 2009. Sin embargo, si uno realiza una pequeña corrección y tiene en cuenta la cantidad de horas trabajadas, la brecha salarial desaparece.

No obstante, esto no significa que el problema esté resuelto. Muy lejos de eso, las mujeres 1) tienen sistemáticamente una menor participación en el mercado de trabajo y 2) cuando acceden a él, consiguen, en promedio, trabajos con una menor carga horaria, que se traduce directamente en menores ingresos.

**Gráfico 26. Ratio entre la tasa de participación de las mujeres y los hombres.
Población entre 15 y 64 años.**



Nota: elaboración propia con base en datos de WDI (Banco Mundial)

¿La oportunidad perdida? El bono demográfico

Una dimensión que suele subestimarse en las estadísticas laborales es la tasa de empleo. Por varias razones, esta es una dimensión crítica en el análisis de aspectos clave como el dividendo demográfico (la relación relevante para saber si existe un dividendo es la evolución de la población ocupada sobre la población total) o la fuerza laboral (teniendo en cuenta que el desempleo captura no sólo la demanda sino también la oferta de trabajo, ambas fuertemente cíclicas). La respuesta a preguntas prospectivas como el efecto de la tecnología sobre el empleo también se cifra en esta tasa.⁹

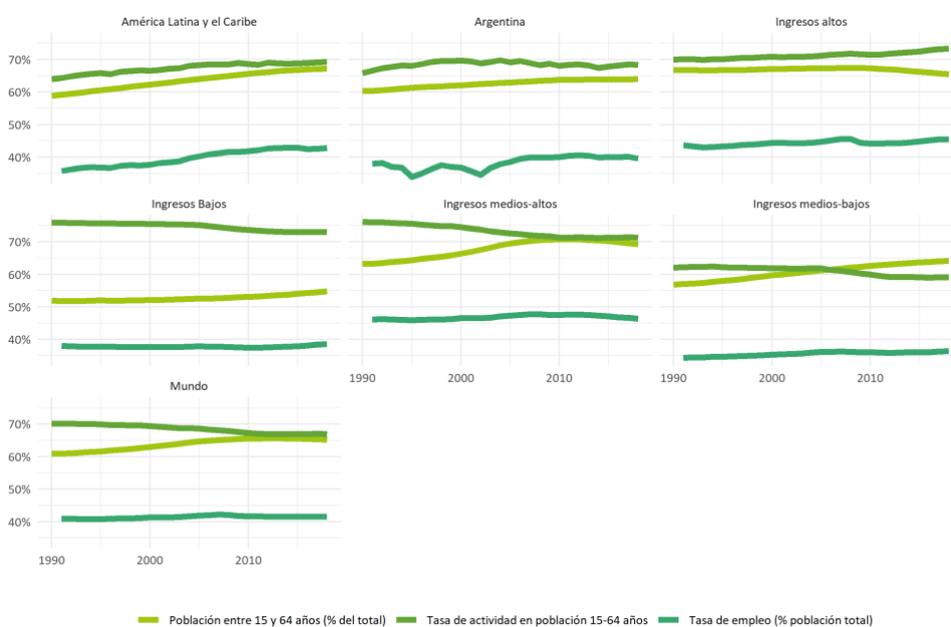
La manera más natural (pero no la única) de ilustrar el impacto del dividendo demográfico en el nivel de empleo es mediante la interacción de tres cocientes estándar en la literatura laboral: el cociente de la población en edad de trabajar sobre la población total (un *ratio* PET/POB que se mueve de manera inversa al cociente de dependencia), la tasa de participación (el cociente de los que tienen o buscan empleo, o “población activa”, y la población en edad de trabajar) y la tasa de

⁹ En rigor, esta medición debería tomar en cuenta las horas trabajadas sobre el total de horas potenciales, y conceptos menos usados aunque informativos de la salud del mercado laboral, como el subempleo.

empleo (el cociente entre los ocupados de entre 15 y 64 años y la población activa), de modo que:

$$\text{PET/POB (\%)} \times \text{Participación (\%)} \times \text{Empleo (\%)} = \text{Ocupados / Población total (\%)}$$

Gráfico 27. Población entre 15 y 64 años como porcentaje total de la población, tasa de actividad en población entre 15 y 64 años y tasa de empleo (empleados sobre el total de la población)



Fuente: elaboración propia con base en las estimaciones de la OIT

Este ejercicio visualiza dos aspectos contrapuestos del mercado laboral argentino. Por un lado, la proporción de la población en edad de trabajar está aumentando levemente, en línea con el consenso de que el país está atravesando el último tramo de un pequeño bono demográfico. Por el otro, tanto la tasa de participación como - en los últimos años y de manera cíclica- la tasa de empleo se muestran estables o en leve retroceso.

Como consecuencia de esto, la variable que habitualmente caracteriza el impacto benigno del bono demográfico, el número de ocupados sobre la población total, no solo no mejora, sino que retrocede. Esto contrasta con las tendencias en los países de ingresos altos o desarrollados donde la caída del ratio PET/POB se ve más que

compensada por el aumento de la tasa de participación, lo que permite mantener el empleo sobre la población total estable o en ascenso.

¿A qué se debe este contraste? Hay varias hipótesis que merecen un estudio más riguroso, incluyendo la ya mencionada brecha de género, que correlaciona con el ingreso y el desarrollo del país, o la calidad de la demanda laboral, que reduce el desaliento y aumenta la participación.

A primera vista, un análisis de la tasa de empleo sugiere una conclusión preocupante: por razones que sin duda vale la pena analizar en más detalle, la Argentina no está aprovechando el período de bono demográfico, que en principio debería durar entre cinco y diez años más, antes de que la demografía comience a conspirar contra el crecimiento per cápita del país.¹⁰ Por el contrario, un dato positivo es que la baja participación laboral y la brecha de género (junto con factores relacionados, como el aumento de la productividad laboral o el mejor aprovechamiento de la inmigración) ofrecen márgenes inmediatamente disponibles para elevar la fuerza laboral y, con ello, acelerar el crecimiento y poner fin a diez años de estancamiento del ingreso per cápita en el país.

¹⁰ Sobre este punto, vale hacer notar que, en términos de su impacto en el crecimiento, el dividendo demográfico también debe corregirse por las horas trabajadas por cada trabajador individual y por la productividad del trabajo, ambos factores que tienden a reducir el producto del capital humano en países como la Argentina con alto subempleo y un nivel de calificación promedio inferior al de economías más ricas. Cómo esto impacta en la evolución del empleo como motor del crecimiento dependerá de cómo varíen la productividad y las horas trabajadas en la Argentina en relación con otros países.

Conclusiones

En este trabajo, analizamos la evolución comparada de diversas variables del mercado laboral argentino durante los últimos 20 años porque sus conclusiones, creemos, pueden contribuir a la discusión de la situación del mercado laboral argentino, poniéndolo en contexto tanto regional como temporal, de dos maneras.

Por un lado, brindamos un insumo para el debate de políticas públicas mediante el análisis de distintas tendencias y preguntas relevantes sobre el mercado laboral: cuál es la mejora salarial asociada a los niveles educativos, una comparación internacional de la brecha de participación entre hombres y mujeres en el mercado laboral, un análisis sobre el segmento de jóvenes que no estudian ni trabajan, y un estudio del llamado bono demográfico en perspectiva internacional.

Por otro lado, ponemos a disposición todos los datos utilizados en este documento, tanto de manera interactiva mediante la aplicación del Mapa del Trabajo¹¹ como a través de la publicación del código mediante el cual fueron calculados cada uno de los datos mostrados en este informe¹². Estos insumos son relevantes para la reproducibilidad del estudio presentado, la difusión de sus resultados y, principalmente, para alimentar el análisis y el debate entre los diversos actores de la sociedad y el Estado interesados en generar más y mejores empleos para los argentinos.

¹¹ https://www.utdt.edu/ver_contenido.php?id_contenido=18468&id_item_menu=28225

¹² Consultar link a datalab@utdt.edu

Bibliografía

Autor, D. H., Dorn, D., & Hanson, G. H. (2015). Untangling trade and technology: Evidence from local labour markets. *The Economic Journal*, 125(584), 621-646.

Autor, D. H., Levy, F., & Murnane, R. J. (2003). The skill content of recent technological change: An empirical exploration. *The Quarterly journal of economics*, 118(4), 1279-1333.

Acemoglu, D., & Autor, D. (2011). Skills, tasks and technologies: Implications for employment and earnings. In *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1043-1171). Elsevier.

Fernández, M., & Messina, J. (2018). Skill premium, labor supply, and changes in the structure of wages in Latin America. *Journal of Development Economics*, 135, 555-573.

Goos, M., Manning, A., & Salomons, A. (2014). Explaining job polarization: Routine-biased technological change and offshoring. *American Economic Review*, 104(8), 2509-26.

Goos, M., & Manning, A. (2007). Lousy and lovely jobs: The rising polarization of work in Britain. *The review of economics and statistics*, 89(1), 118-133.

Galiani, S., Cruces, G., Acosta, P., & Gasparini, L. C. (2017). *Educational upgrading and returns to skills in Latin America: Evidence from a supply-demand framework* (No. w24015). National Bureau of Economic Research.

McIntosh, S. (2013). Hollowing out and the future of the labour market. *BIS Research Paper*, 134.

Rodríguez-Castelán, C., López-Calva, L. F., Lustig, N., & Valderrama, D. (2016). *Understanding the dynamics of labor income inequality in Latin America*. The World Bank.

Van Reenen, J. (2011). Wage inequality, technology and trade: 21st century evidence. *Labour economics*, 18(6), 730-741.

Yeyati, E. L., Montane, M., & Schteingart, D. (2018). *Radiografía del trabajo argentino*. Programa Argentina 2030. Disponible para descarga [aquí](#)

Las publicaciones del CEPE son gratuitas y se pueden descargar en www.utdt.edu/cepe

El CEPE alienta el uso y divulgación de sus producciones sin fines comerciales.

Si desea citar este documento: Levy Yeyati, E., Montané, M. (2019). *Mapa del trabajo argentino*. Buenos Aires: CEPE.

Para uso online se agradece el uso del hipervínculo al documento original en la web del CEPE www.utdt.edu/documentos



Datos de contacto

www.utdt.edu/cepe

✉ cepe@utdt.edu

☎ (+54 11) 5169 7126



Evaluación de Políticas
basadas en la Evidencia