

Resumen

En esta presentación se analiza y discute el modelo económico implementado en la Argentina a inicios de los años 1990, en términos de las perspectivas de crecimiento que implicaba para el país, así como de su (in)capacidad para generar empleo. El análisis se centra en el efecto que la acción conjunta de las reformas estructurales y la política de estabilización tuvo sobre la dinámica económica y el empleo, tanto en el nivel general como en el particular de los distintos sectores productores de bienes transables y no transables. Se argumenta que las reformas implementadas no permitieron superar los determinantes estructurales del estrangulamiento externo de la economía, y aun cuando existieron subperíodos de crecimiento, resultaba inviable sostener una tendencia positiva a largo plazo. Por otra parte, el estudio de la respuesta que el empleo –y el empleo asalariado en particular– mostraron con respecto al ciclo económico, permite concluir que los resultados en materia laboral resultaron altamente deficitarios, y que la capacidad del sistema productivo para crear empleo fue más que insuficiente. Las razones detrás de este comportamiento pueden encontrarse en el esquema de precios relativos desfavorable al trabajo, originado en la evolución del tipo de cambio, y la apertura económica.

72

Descriptores

(empleo)
(crecimiento)
(reformas estructurales)
(productividad)
(tipo de cambio)

Abstract

This paper attempts to analyze and discuss the consequences economic performance and labour market outcomes in the long run, of the Argentine economic model implemented at the beginning of the nineties. Special emphasis is given to the ability of economic growth to create new jobs. Our study highlights the general combined incidence of stabilization policies and structural reforms over economic and employment dynamics, discriminating between tradable and non tradable sectors. We argue that structural reforms didn't allow to overcome historical external restraints, making sustainable growth a chimera. The analysis of the employment –especially wage earners employment– response to economic cycle shows that the capacity of productive system to create new jobs was extremely poor. The reasons underlying this labour market performance can be found in the adverse evolution of labour relative price, consequence of the exchange rate evolution, and commercial liberalization.

Key words

(employment)
(economic growth)
(structural reforms)
(labour productivity)
(real exchange rate)

Fernando Groisman

Devaluación educativa y segmentación en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires entre 1974 y 2000

Introducción

Durante los años 1990 se modificó el patrón de funcionamiento del mercado de trabajo urbano argentino, hecho que se hizo evidente, entre otros indicadores, por el inédito aumento que exhibió la subutilización de fuerza de trabajo. Los nuevos atributos –estructurales– del mercado laboral combinaron el aumento de la oferta de trabajo disponible, un elevado desempleo abierto, un débil comportamiento de la demanda de trabajo –con destrucción de puestos de trabajo en ciertos sectores y períodos– y un persistente proceso de precarización de las ocupaciones. En paralelo, la evolución salarial se mostró relativamente estable, y, en la segunda parte de la década, aumentó la desigualdad. La dispersión de salarios se expresó claramente según el nivel educativo de los trabajadores reproduciendo una tendencia que, en parte, ya se había observado en la segunda mitad de los años 1970. La ampliación de la brecha salarial se produjo a pesar de la vigencia de medidas de flexibilización laboral en un contexto de elevado excedente de trabajo y con altos niveles de desempleo que afectaron a trabajadores de todos los niveles educativos. Puede argumentarse que un nivel de demanda de trabajo insuficiente habría favorecido cambios en la composición por nivel educativo de los asalariados multiplicando los eventos de devaluación educativa. Ello de-

73

Una versión preliminar de este trabajo se presentó en el Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo realizado por ASET.

El autor desea agradecer especialmente la orientación de Luis Beccaria en ejercicios preliminares para este trabajo y las valiosas observaciones de dos árbitros anónimos.

bería haberse expresado en una disminución relativa del salario de los más educados y por lo tanto, en una reducción de la desigualdad salarial según nivel educativo. La hipótesis que se sostiene a lo largo de este trabajo es que se produjo una creciente segmentación del mercado laboral entre grupos de asalariados según el mayor o menor nivel educativo, que involucró, además, diferencias según edad y género, y que combinó eventos de devaluación educativa con un aumento en la dispersión de las remuneraciones entre aquellos asalariados de mayor educación. En este sentido, los “premios salariales por nivel educativo” se habrían incrementado fuertemente sólo en un segmento de trabajadores y habrían caído para el resto. A lo largo del trabajo se argumenta que el *funcionamiento* de la economía argentina –con apertura económica, flexibilización laboral y un débil papel de la demanda de trabajo– generó las condiciones para que la devaluación educativa se transformara en un rasgo característico de la década. En esas condiciones, se vio alentada la sustitución de la fuerza de trabajo menos educada por trabajadores más educados, extendiendo los límites que históricamente habían definido el nivel educativo del excedente de trabajo. En este sentido jugó un papel destacado la incorporación a la fuerza de trabajo ocupada de mujeres con altos niveles educativos y salarios más bajos que los de los trabajadores varones –con la misma dotación de “capital humano”–. Este mecanismo, junto con el fenómeno de elevación relativa del salario de los adultos jóvenes de mayor educación –más requeridos por las firmas debido a la menor “obsolescencia tecnológica” de su formación–, habrían operado en el aumento de la dispersión salarial dentro del conjunto de los trabajadores más educados. A esta primera segmentación por género y edad se añade una mayor heterogeneización salarial según sector económico y tamaño del establecimiento que, no obstante, apareció fuertemente correlacionada con el nivel educativo de la fuerza de trabajo dando cuenta de una dinámica de ajuste global en el mercado laboral. Estos comportamientos se habrían visto facilitados por las condiciones vigentes en el mercado de trabajo y por las dificultades del accionar sindical para cumplir con su papel homogeneizador sobre las remuneraciones. Se concluye que las tendencias descriptas para la década de 1990 continúan la pauta de evolución salarial que caracterizó al período que va de mediados de la década de 1970 hasta la de 1980, aunque las nuevas condiciones han profundizado la segmentación social.

El presente trabajo se organiza en cinco secciones: en la primera, se describen el marco de análisis y el debate en la literatura; en la segunda sección, se presentan algunos indicadores básicos del comportamiento salarial para la Argentina durante el período; en la tercera, se describe la metodología utilizada; la cuarta sección desarrolla la pertinencia explicativa del “modelo básico” de variables para la determinación de los niveles salariales; la quinta sección ofrece la evidencia empírica relativa a la evolución de los “premios salariales” y, por último, se agregan algunos comentarios

Marco de análisis

El incremento de la desigualdad salarial en gran parte de las economías desarrolladas durante las décadas de 1980 y 1990 dio lugar a diferentes interpretaciones que enfatizaban, alternativa o complementariamente, la influencia de las instituciones laborales (i.e. los niveles de centralización de la negociación salarial), los cambios en la oferta y en la demanda de calificaciones y el impacto de la apertura comercial y del cambio tecnológico. El debate involucra también a los países de América Latina que de manera generalizada implementaron, durante la década de 1990, reformas estructurales ortodoxas –con un fuerte componente de liberalización comercial–, cambios que coincidieron con aumentos en la desigualdad de los salarios. En ese marco, la Argentina no escapa a la tendencia general y presentó durante la década de 1990, especialmente a partir de la “crisis del tequila” –diciembre de 1994–, un importante incremento en los diferenciales del ingreso asalariado. El centro de la controversia se ha situado en la valoración de la apertura económica –y del cambio técnico que estaría asociado a ésta– sobre los niveles de homogeneidad salarial.¹

Los argumentos de raíz neoclásica tienden a señalar que el cambio técnico² –inducido por la apertura económica– provocaría un sesgo en la demanda de trabajo a favor de la fuerza laboral más educada induciendo a los salarios de este grupo al alza, y, por lo tanto, ampliando la brecha salarial entre los trabajadores según nivel educativo. Además, en su aplicación a los países de América Latina se ha enfatizado el cambio que en las ventajas competitivas habría experimentado la región –hacia bienes que requieren de calificación intermedia– que repercutiría en una disminución de la demanda de fuerza de trabajo no calificada.³

¹ Sobre la incidencia de la apertura económica y del cambio técnico en la desigualdad pueden verse, entre otros, los estudios de Katz, 1992; Baldwin y Cain, 2000; Davis 1999; Machin 1998; Galor y Moav, 2000 y Johnson, 1997. Quede claro que la influencia de los marcos regulatorios y de las instituciones ha sido también usualmente enfatizada en la literatura para explicar las diferencias entre países con mercados de trabajo altamente descentralizados (e.g. Estados Unidos, Inglaterra) respecto de los países europeos que presentan mercados laborales centralizados y otros institutos laborales –como salario mínimo– extendidos. Pueden consultarse, entre otros, Card 2001; Kahn 2000; Marshall 1999; Lemieux, 1998. Otros análisis han enfatizado los cambios en la oferta de trabajo (e.g. incremento de la migración o de la oferta de trabajo femenina –Topel 1997–) o bien han destacado efectos diferenciales en el corto y en el largo plazo (v.g. el aumento de la oferta de trabajo calificado impulsa la reducción del premio educativo bajo el supuesto de tecnología constante pero en el análisis dinámico el aumento del comercio promueve un sesgo en la demanda hacia este nivel de calificación induciendo un cambio tecnológico –Acemoglu, 1999–).

² En los estudios sobre el “tipo de cambio técnico” suelen señalarse diferentes modalidades: en todas las ramas a través de la incorporación generalizada de computadoras, o bien localizado en algunos sectores productivos o neutral sobre el conjunto de la economía. Naturalmente, las consecuencias sobre la desigualdad salarial varían en cada caso.

³ Si bien desde la perspectiva neoclásica el aumento del comercio reduce la brecha salarial entre trabajadores calificados y no calificados en los países en desarrollo –sobre la base del modelo Heckscher-Ohlin-Samuelson– se ha señalado (Wood, 1997) que el ingreso de países asiáticos al comercio internacional con grandes ventajas comparativas en productos intensivos en fuerza de trabajo no calificada –en las décadas de 1980 y 1990– desplazó la ventaja comparativa de los países latinoamericanos hacia los bienes que incorporan calificaciones intermedias, y ello contribuyó al deterioro del salario de los no calificados.

Desde una perspectiva de análisis crítico respecto de la apertura, es decir, relativizando su necesaria asociación con un cambio tecnológico genuino demandante de mayores calificaciones, se puede argumentar que en tanto la liberalización del comercio exterior estuvo acompañada de un aumento en los niveles de subutilización de la fuerza de trabajo —como sucedió en la Argentina— habría sido esperable una reducción de la brecha salarial, entre otros factores, por los episodios de devaluación educativa. Puesto en otros términos: la reducción de las oportunidades de empleo habría alentado la incorporación de trabajadores sobreeducados en los puestos de trabajo disponibles, con la consiguiente reducción de su salario relativo. La devaluación de las credenciales educativas supone la progresiva incorporación de trabajadores en puestos laborales que anteriormente eran cubiertos por asalariados con menores niveles de educación. El aumento del nivel educativo de la población en general, y en consecuencia de la oferta de trabajo calificado frente a una estructura dada de requerimientos de calificaciones contribuye a este fenómeno. Ante la misma evidencia, otros argumentos enfatizan que el crecimiento de la productividad depende en gran medida de la incorporación de mayores calificaciones en el proceso de producción en general, de tal forma que la sobreeducación de la fuerza de trabajo provocaría un aumento —*upgrade*— de la productividad en los puestos de trabajo desempeñados por quienes tienen mayores niveles educativos que los que tradicionalmente se requerían.⁴ Si bien en ambos casos el efecto en el empleo es el desplazamiento de los menos educados, la evolución de los salarios difiere. En efecto, en el primer caso la tendencia es a una disminución de la brecha salarial relativa según nivel educativo, mientras que en el segundo caso cabría esperar un incremento en los diferenciales de salario —por el aumento de la productividad de los traba-

⁴ En Borghans y de Grip *et al.* (2000) se presentan varias investigaciones que buscan estimar los fenómenos de *upgrading* y *bumping down* —desplazamiento de los no calificados— de la fuerza de trabajo.

⁵ Es claro que las variaciones salariales no habrán de reflejar automáticamente los cambios en la oferta y la demanda de trabajadores según nivel de calificación. Esto sería así sólo bajo la premisa neoclásica que establece una relación directa entre salarios y productividad. Los modelos de determinación salarial heterodoxos —como la teoría de los contratos implícitos— la fijación de salarios de eficiencia y los enfoques que enfatizan la influencia de la negociación sindical, entre otros, plantean que el traslado a los salarios de estos cambios es más indirecto. No obstante en un análisis de mediano plazo como el propuesto para la Argentina, y en un contexto de apertura económica y flexibilización laboral, es razonable plantear que los diferenciales salariales habrían expresado más directamente el balance de la oferta y demanda de calificaciones.

jadores sobreeducados— A diferencia de los efectos sobre los salarios del cambio técnico descrito más arriba, en este caso el aumento del salario relativo de los sobreeducados es menor que el que experimentarían si se emplearan en puestos acordes a su calificación.

Por lo tanto, el análisis de la pauta de evolución salarial constituye un indicador adecuado para caracterizar cuáles fueron los fenómenos que prevalecieron en el mercado de trabajo argentino en el contexto de apertura económica.⁵

El análisis del caso argentino

Los estudios que abordaron el tema para el caso argentino encuentran evidencias que permiten avalar diferentes interpretaciones. Beccaria y Altimir (1999a) concluyen que el sesgo de la demanda de trabajo hacia mayores niveles educativos en la década de 1990 pudo haber sido el resultado combinado de un proceso de cambio técnico o de meros aumentos de los requisitos educativos para los mismos puestos de trabajo. En otro trabajo los autores señalan que en el período que va de 1974 a 1997 se habrían producido situaciones diferenciadas: en la segunda mitad de los años 1970 habría operado una estrategia de premiar al personal más calificado (protegiendo sus salarios ante eventos recesivos), los efectos del cambio técnico habrían ocurrido en los años 1990, mientras que la devaluación educativa habría operado a lo largo de todo el período con desigual intensidad (Beccaria y Altimir, 1999b). Mauricio (2001) observa que el incremento educativo entre los ocupados se distribuyó de manera homogénea entre las ocupaciones, con prescindencia de la mayor o menor exposición a la apertura y al cambio tecnológico. Observa asimismo en el análisis de los salarios que el retorno a los años de sobreeducación es positivo, aunque menor que el retorno de los años de educación requeridos. Por su parte, González Rozada (1996) encuentra alguna evidencia que respalda la hipótesis del cambio técnico, en tanto señala que las importaciones de bienes de capital en la apertura impulsaron la demanda de trabajo calificado.

En este trabajo se sostiene que en el mercado de trabajo argentino predominaron las situaciones de devaluación educativa en el contexto de una creciente segmentación del mercado laboral, como resultado de dos tendencias: por una parte, la disponibilidad de una fuerza de trabajo de alto nivel educativo dispuesta a aceptar condiciones de trabajo inferiores a las que corresponderían de acuerdo con sus calificaciones, y, por otra, la consolidación de un núcleo de asalariados calificados y con remuneraciones elevadas ubicados en sectores de actividad y en firmas específicas. Entre los nuevos contingentes de trabajadores se destacan las mujeres y los jóvenes que, en tanto percibieron salarios relativamente menores, contribuyeron al aumento de la dispersión salarial dentro del grupo de los más educados. En la estructura social este proceso habría conducido a la conformación de dos grandes grupos entre los asalariados según el nivel educativo alcanzado: los educados —en los que aumentaría la diferenciación entre grupos con altos y con bajos salarios— y los no educados —entre los cuales las diferencias se ubicarían en las posibilidades de acceder a un puesto de trabajo—.

Metodología

El análisis se circunscribe a los asalariados plenos definidos como aquellos que trabajan entre 35 y 60 horas semanales y para los cuales se cal-

cula el salario horario. El recorte obedece a la necesidad de controlar los diferenciales de ingreso que respondan a otros factores, distintos de los que se procura estimar y que aumentarían innecesariamente las fuentes de variación. Es el caso, por ejemplo, de las diferentes duraciones de las jornadas laborales. Se procedió a definir un "modelo básico" de análisis compuesto por aquellas variables con mayor poder explicativo sobre la dispersión de los salarios y se analizaron los coeficientes de determinación múltiple resultantes. Se recurrió al análisis de variancia y a la estimación de los "premios salariales" mediante la utilización de regresiones lineales por mínimos cuadrados sobre el logaritmo del salario horario. El análisis multivariado incluyó las variables usualmente asociadas con el nivel de los salarios: rama de actividad, tamaño del establecimiento, nivel educativo, calificación, sexo y edad. El período cubierto va de 1974 a 2000 y comprende el Gran Buenos Aires. Los datos utilizados provienen de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH-INDEC, ondas de octubre)."

Indicadores básicos

A partir de los niveles de oferta excedente de trabajo que experimentó la economía argentina desde mediados de los años 1970, pero especialmente durante la década de 1990, es razonable plantear que en el mercado laboral se desarrollaron condiciones favorables para la generalización de episodios de devaluación educativa. El análisis de las tasas de desocupación y de los salarios según nivel educativo arrojan alguna evidencia en esta dirección.

La desocupación según nivel educativo exhibió, en general, el comportamiento esperado —menores tasas a mayor nivel educativo— pero sólo para los más educados la diferencia respecto de la tasa promedio fue más marcada: en 1991 la tasa general de desocupación fue del 5,3% mientras que para los que tenían secundario completo fue del 6% y para los que tenían nivel terciario incompleto se situó en el 3,4%; en 2000 las cifras fueron 14,9%, 14,4% y 15,2% respectivamente; las tasas de desocupación para los asalariados del mayor nivel educativo —terciario completo— fueron del 3,8% en 1991 y el 5% en 2000.

El nivel educativo de los asalariados plenos se incrementó progresivamente a lo largo del período siguiendo una tendencia consistente con el aumento del nivel educativo de la población. Mientras que en 1974 el 80% de los asalariados no tenía estudios secundarios completos, este porcentaje se redujo al 49,6% en 2000; por su parte, los que culminaron el nivel secundario más que duplicaron su participación (del 17% al 38%) y los que tenían nivel terciario completo incrementaron su peso relativo en 10 puntos (del 2,4% al 12,4%).

* En el Anexo se detallan el universo de casos y las variables utilizadas

Cuadro 1
Nivel educativo en distintos grupos de población y proporción de asalariados plenos entre los asalariados (GBA)

	1974	1980	1986	1991	1994	1997	2000
POBLACIÓN TOTAL							
Hasta secundario incompleto	87,1%	85,0%	82,5%	78,3%	75,6%	73,1%	71,9%
Secundario completo hasta terciario incompleto	10,6%	12,1%	13,5%	16,5%	18,5%	19,9%	20,3%
Terciario completo	2,2%	2,9%	4,0%	5,3%	5,9%	7,0%	7,8%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
POBLACIÓN MAYOR DE 18 AÑOS							
Hasta secundario incompleto	81,9	78,7	74,1	67,5	64,3	61,4	59,1
Secundario completo hasta terciario incompleto	14,8	17,1	19,8	24,5	26,9	28,3	29,3
Terciario completo	3,2	4,2	6,1	8,0	8,8	10,3	11,5
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
OCUPADOS							
Hasta secundario incompleto	80,3%	75,5%	71,4%	61,9%	58,1%	54,5%	51,5%
Secundario completo hasta terciario incompleto	15,4%	18,4%	20,3%	27,2%	29,0%	30,7%	32,1%
Terciario completo	4,3%	6,1%	8,3%	10,9%	12,8%	14,7%	16,5%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
ASALARIADOS							
Hasta secundario incompleto	77,2%	71,5%	65,9%	60,9%	57,6%	53,5%	49,7%
Secundario completo hasta terciario incompleto	18,5%	22,3%	24,8%	28,4%	30,2%	32,4%	33,4%
Terciario completo	4,3%	6,2%	9,3%	10,7%	12,1%	14,0%	16,9%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
ASALARIADOS PLENOS (*)							
Hasta secundario incompleto	80,2%	75,6%	68,7%	66,4%	61,7%	53,7%	49,6%
Secundario completo hasta terciario incompleto	17,4%	20,4%	25,4%	27,9%	30,7%	36,6%	38,0%
Terciario completo	2,4%	4,0%	5,9%	5,7%	7,6%	9,7%	12,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Proporción de asalariados plenos en total de asalariados							
	68,1%	64,4%	62,4%	51,5%	54,1%	52,3%	49,2%

Asalariados que declaran ingresos y que trabajan entre 35 y 60 horas semanales
Fuente: Elaboración propia sobre la base de datos de EPH —ondas de octubre, GBA—

La evolución de las brechas salariales según nivel educativo dio cuenta de un progresivo descenso del salario de los menos educados respecto del promedio salarial.⁷ En efecto, el salario horario de este grupo se ubicó en 1974 muy cerca del promedio (0,9) pero a partir de entonces disminuyó hasta ubicarse por debajo del 0,7 en 2000. El salario de los trabajadores con secundario completo también disminuyó tendencialmente con valores entre extremos de 1,35 y 1,04 para 1974 y 2000 respectivamente. Por su parte, el salario horario de los más educados presentó algunas oscilaciones pero en el período mostró una trayectoria moderadamente ascendente (2,18 y 2,25 entre extremos).⁸ La proporción de los menos educados se redujo sistemáticamente; sin embargo ello no detuvo la caída del salario relativo de este grupo por efecto de la menor demanda de trabajo. A su vez, la brecha entre los salarios de aquellos con secundario completo y los de menor educación se mantuvo estable con una tendencia a la baja, no obstante el progresivo incremento de los primeros dentro de los asalariados. La demanda de trabajo sobre este segmento no condujo a un aumento de la brecha salarial relativa, lo cual resulta coherente con que el excedente de fuerza de trabajo haya incluido en forma creciente a trabajadores con este nivel de educación. El salario de los más educados exhibió un comportamiento oscilante respecto del promedio, al tiempo que se incrementó sensiblemente la brecha respecto de los que tenían secundario completo, especialmente en dos momentos: segunda mitad de los años 1980 (alta inflación) y en la segunda parte de los años 1990 (con posterioridad a la "crisis del tequila"). En la segunda mitad de los años 1970 se observa un aumento tanto de la brecha de terciarios completos respecto de secundarios completos como la de éstos respecto de los menos educados. A partir de entonces, la brecha salarial entre ambos grupos resultó del efecto combinado del mantenimiento/aumento del salario relativo de los más educados y del deterioro relativo de los salarios de quienes tenían secundario completo. La ampliación de la brecha salarial coincidió con un aumento de la dispersión salarial en ambos grupos de trabajadores durante los tres períodos indicados: 1974-1980; 1986-1991 y 1994-2000. Mientras que hacia fines de los años 1980 la dispersión se produjo en un contexto de alta inflación, el subperíodo de los años 1990 se caracterizó por el crecimiento económico y la estabilidad, especialmente entre 1994 y 1997, por lo cual el aumento de la dispersión se constituyó en un rasgo estructural de la expansión económica.

80

⁷ Se calcula el cociente del salario promedio respecto del salario promedio total

⁸ La evolución de los salarios mensuales sigue una pauta similar

Cuadro 2

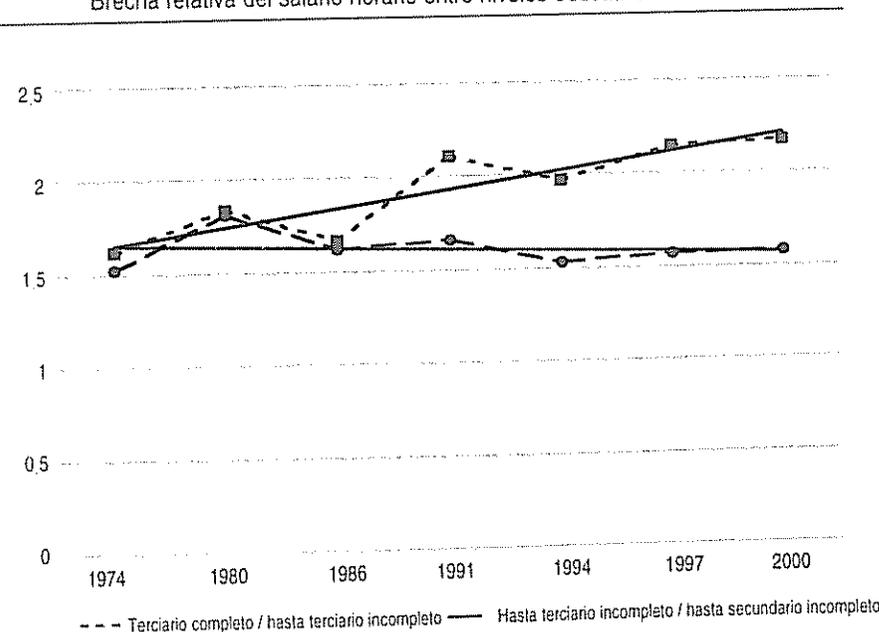
Evolución de brechas salariales y dispersión salarial según nivel educativo (GBA)

	1974	1980	1986	1991	1994	1997	2000
BRECHAS SALARIALES							
Terciario completo / Promedio	2 184	2 640	2 142	2 635	2 290	2 344	2 253
Secundario completo y terciario inc / Promedio	1 352	1 436	1 287	1 249	1 162	1 091	1 038
Hasta secundario incompleto / Promedio	0 888	0 795	0 796	0 754	0 760	0 695	0 658
COEFICIENTE DE VARIACION DEL SALARIO HORARIO							
Hasta secundario incompleto	0 56	0 64	0 60	0 53	0 57	0 56	0 53
Secundario completo y terciario incompleto	0 53	0 70	0 62	0 73	0 78	0 76	0 77
Terciario completo	0 61	0 61	0 74	0 86	0 65	0 70	0 70
TOTAL	0 63	0 83	0 77	0 92	0 84	0 92	0 93
VARIANCIA DEL LOGARITMO DEL SALARIO HORARIO							
Hasta secundario incompleto	0 29	0 27	0 23	0 23	0 23	0 27	0 24
Secundario completo y terciario incompleto	0 26	0 33	0 30	0 34	0 33	0 36	0 37
Terciario completo	0 22	0 45	0 45	0 52	0 38	0 42	0 41
TOTAL	0 33	0 38	0 33	0 37	0 36	0 44	0 44

Fuente: Elaboración propia sobre datos de EPH -ondas de octubre GBA

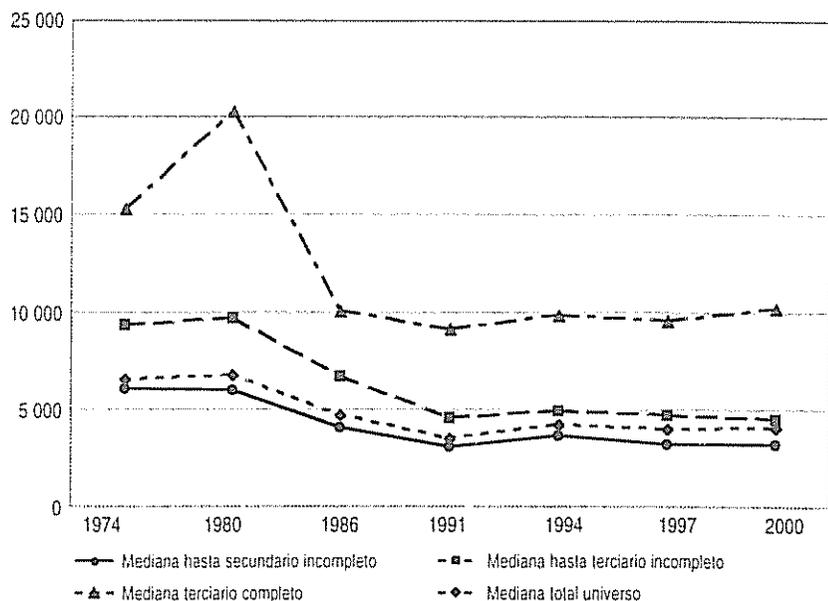
81

Gráfico 1
Brecha relativa del salario horario entre niveles educativos en GBA



El aumento de la heterogeneidad salarial de la segunda mitad de los años 1970 coincidió con un fuerte incremento de la mediana del salario real de los más educados –situación que no vuelve a repetirse–, en un contexto de caída del salario promedio en términos reales para el conjunto de los asalariados y para los asalariados de nivel educativo bajo y medio. En contraste, la dispersión de la segunda mitad de los años 1980 se produjo en un contexto de caída de los salarios reales para todos los grupos mientras que a partir de 1994-1997 el aumento de la desigualdad intragrupo se produce en un escenario de estabilidad en los salarios reales para los más educados y caída para los de nivel educativo medio.

Gráfico 2
Mediana del salario horario real de los asalariados plenos según nivel educativo en GBA (pesos de 1980)



82

En síntesis, la caída del salario de los menos educados es un claro indicador de la reducción de oportunidades de empleo para este grupo. Asimismo, aun cuando se incrementó la participación en los asalariados que han culminado el nivel secundario. Ello no impidió el deterioro persistente de su remuneración relativa, lo que también es señal del carácter excedente del grupo. En el caso de los más educados, se ha quintuplicado la participación en la estructura y se produjo una sostenida ampliación de la brecha salarial respecto de los que tenían nivel secundario completo, que combinó aumento relativo del salario para los primeros y descenso relativo y absoluto para los

segundos. El grupo de los asalariados menos educados exhibió una fuerte homogeneidad a lo largo del período, mientras que en el caso de los asalariados con secundario completo y terciario completo aumentó la heterogeneidad intragrupo, indicio de devaluación educativa en estos segmentos.

Determinantes del salario.

La elección de un modelo básico

Se procede al análisis de la variabilidad de los salarios sobre el conjunto de los asalariados plenos, que consiste en su descomposición en “efectos interclase” y “efectos intraclase”, y en esa relación se define el porcentaje de la variabilidad explicado por la pertenencia a cada categoría o clase. Se consideran las contribuciones de las seis variables seleccionadas y sus combinaciones (rama de actividad, tamaño del establecimiento, sexo, grupos de edad, nivel educativo y calificación)⁹ para el período que va de 1974 a 2000, en el Gran Buenos Aires.

El efecto intergrupo de las seis variables combinadas se mantuvo prácticamente sin cambios entre 1974 y 1994 en torno al 40%, y a partir de entonces ascendió al 50% para 1997 y 2000. En efecto, en los veinte años que van de 1974 a 1994 los cambios habidos en la incidencia de estas variables sobre los salarios se resolvieron en una contribución agregada similar y constante durante 20 años, lo cual encubre en parte la naturaleza de los cambios operados. Desde mediados de la década de 1990 operó un aumento de la interacción entre las variables consideradas que hacen elevar la explicación de los diferenciales de ingreso. Para cuantificar la interacción / correlación de cada variable respecto del efecto combinado de las restantes se ha procedido a excluir del modelo una variable por vez para obtener la contribución marginal de cada una de ellas. Las menores contribuciones a lo largo de todo el período provinieron de las variables Tamaño y Rama –la variable Sexo disminuyó su aporte a partir de 1980– que en ningún caso superaron los 3 puntos porcentuales, lo cual indica una alta correlación de éstas con educación, calificación y edad. Una diferencia entre ambas es que, mientras Rama exhibió una contribución marginal del orden de 1 y 2 puntos hasta 1994, la correspondiente a Tamaño es positiva sólo recién al final del período. Una explicación posible para esta diferenciación es que, con posterioridad a la “crisis del tequila” (1995), las diferencias entre sectores económicos se subsumieron en los diferentes tamaños de las firmas, resultado del aumento del nivel de concentración en los sectores de actividad y de la flexibilización de los años 1990 sobre los mecanismos de la determinación salarial. De hecho, al considerar las contribuciones univariadas, el aporte del tamaño del establecimiento pasó de ser prácticamente despreciable (hasta 1991) a 0,11 en 1994 y llegó a 0,17 en 2000; la contribución de la rama

⁹ Véase el Anexo

83

Cuadro 3
Coeficiente de correlación múltiple R Square en regresiones lineales por mínimos cuadrados sobre el logaritmo de los salarios horarios (GBA)

	1974	1980	1986	1991	1994	1997	2000
	R Square						
CONTRIBUCIÓN COMBINADA DE LAS SEIS VARIABLES							
Educación, rama, tamaño, sexo, edad, calificación	0.41	0.41	0.42	0.40	0.42	0.50	0.50
CONTRIBUCIÓN COMBINADA DE CINCO VARIABLES (VARIABLE EXCLUIDA ENTRE PARÉNTESIS)							
(Educación), rama, tamaño, sexo, edad, calificación	0.33	0.26	0.31	0.31	0.33	0.39	0.40
Aporte marginal variable excluida educación	0.08	0.15	0.11	0.08	0.09	0.11	0.11
Educación, rama, tamaño, sexo, edad, (calificación)	0.38	0.39	0.39	0.34	0.38	0.45	0.47
Aporte marginal variable excluida calificación	0.03	0.02	0.03	0.05	0.04	0.05	0.03
Educación, rama, (tamaño), sexo, edad, calificación	0.41	0.41	0.41	0.40	0.40	0.48	0.47
Aporte marginal variable excluida tamaño	0.00	0.00	0.01	0.00	0.02	0.02	0.03
Educación, rama, tamaño, (sexo), edad, calificación	0.34	0.38	0.39	0.39	0.42	0.49	0.50
Aporte marginal variable excluida sexo	0.07	0.03	0.03	0.00	0.01	0.01	0.01
Educación, rama, tamaño, sexo, (edad), calificación	0.34	0.35	0.36	0.34	0.39	0.45	0.45
Aporte marginal variable excluida edad	0.08	0.06	0.06	0.06	0.03	0.05	0.05
Educación, (rama), tamaño, sexo, edad, calificación	0.41	0.40	0.40	0.39	0.41	0.50	0.50
Aporte marginal variable excluida rama	0.01	0.01	0.02	0.01	0.01	0.00	0.00
MODELO BÁSICO DE TRES VARIABLES							
Educación, edad, calificación	0.33	0.36	0.37	0.39	0.39	0.46	0.46
Aporte marginal combinado de rama, tamaño y sexo	0.08	0.05	0.05	0.01	0.04	0.04	0.04
CONTRIBUCIONES UNIVARIADAS							
Calificación	0.16	0.17	0.19	0.23	0.25	0.29	0.28
Educación	0.15	0.24	0.22	0.24	0.25	0.29	0.31
Sexo	0.09	0.03	0.02	0.00	0.00	0.00	0.00
Tamaño	0.01	0.02	0.02	0.01	0.11	0.12	0.17
Rama	0.04	0.05	0.07	0.05	0.06	0.08	0.09
Edad	0.11	0.06	0.08	0.09	0.06	0.10	0.09

Los resultados son significativos en todos los casos al 99%

Fuente: Elaboración propia sobre datos de EPH -ondas de octubre GBA-

de actividad se incrementó aunque en valores menores y con una tendencia menos pronunciada ¹⁰

En cuanto a la variable Sexo, es conocida la tendencia a la pérdida de su contribución marginal (especialmente entre 1974 y 1980; y 1986 y 1991) dando cuenta, en principio, de una mejora en la igualdad de ingresos entre géneros, por lo menos en el promedio y dadas las otras variables. No obstante, como luego veremos, persisten importantes diferencias dentro de cada grupo. La contribución marginal de la Edad presentó una disminución a lo largo del período pasando de 8 puntos en 1974 a 5 puntos en los años 1990; explicable, en parte, por la alta correlación entre edad y nivel educativo. En efecto, es la educación la que presentó el mayor aporte marginal al modelo; el mayor incremento se observó en el subperíodo 1974-1980, para ir descendiendo luego hasta llegar a 11 puntos en 1997 y 2000. El fuerte aumento de la contribución de esta variable, dadas las restantes, indica que los diferenciales de ingreso por nivel educativo tendieron a incrementarse controlando rama de actividad, tamaño del establecimiento y calificación de los trabajadores. Notablemente, esta tendencia tendió a exacerbarse en la segunda mitad de los años 1970, y en la segunda mitad de los años 1990.

El aporte marginal de la calificación a lo largo de todo el período tuvo un comportamiento irregular y no superó los 5 puntos, lo cual es explicable también por la mayor correlación que presenta esta variable con el nivel educativo. En síntesis, el nivel educativo es el que contribuyó marginalmente en mayor medida en la explicación de la dispersión salarial; si se excluye esta variable, la explicación del modelo se reduce del 0.41 al 0.33 en 1974 y del 0.50 al 0.40 en 2000. A su vez, la contribución de las cinco variables (excluida educación) en 2000 fue prácticamente similar a la que exhibe el modelo de seis variables en 1974: 0.40 vs. 0.41 respectivamente; ello refleja un aumento en la desigualdad de ingresos según el resto de las variables, cuyos efectos aparecen correlacionados de forma cruzada, y por lo tanto no se registran como contribuciones marginales.

Dados estos comportamientos se puede conformar un modelo reducido a tres variables: Educación, Calificación y Edad, con efectos menores sobre la pérdida de explicación de la dispersión salarial. En efecto, a excepción de 1974 cuando esta pérdida es de 9 puntos, en el resto de los casos está en torno a los 4 puntos.

En cuanto al comportamiento por género, se confirma en parte para los varones la evolución que había tenido el modelo básico sobre el conjunto de asalariados, aunque con algunas diferencias en el nivel de cada

¹⁰ Debe tenerse en cuenta que la variable tamaño presenta limitaciones en su aplicación a algunos sectores, entre otros la administración pública y el transporte. De todas formas al circunscribir el análisis a los trabajadores asalariados entre 35 y 60 horas, estas limitaciones en parte se controlan. Un análisis posterior concentrará el interés sólo en los sectores industriales.

una de las variables por separado. En 1974 el modelo básico arrojó una contribución agregada ubicada en un nivel algo mayor respecto de la observada para el conjunto de los asalariados; se confirma un aumento en 1974-1980, se observa un mantenimiento a lo largo de los años 1980, una reducción entre 1991 y 1994 (que lleva la contribución al nivel de 1974) y la posterior elevación. La caída en el modelo básico en los primeros años de la década de 1990 indicaría devaluación educativa para este grupo, aunque, como luego veremos, esta caída resumiría el aumento del premio educativo de los terciarios y la caída del premio de los secundarios, lo cual redundó en una menor contribución de la educación a la dispersión salarial. En el caso de las mujeres la evolución fue diferente, ya que la incidencia del modelo básico disminuyó durante los años 1980 y aumentó fuertemente la contribución durante los años 1990, especialmente entre 1991-1994 y 1994-1997; con posterioridad se redujo, aunque manteniéndose por encima de los valores de 1980. En este grupo, especialmente entre 1991 y 1994, el aumento de la contribución de la educación habría coincidido con un aumento de la devaluación educativa para las mujeres con nivel terciario completo. Estas tendencias permiten plantear que habrían operado diferentes modalidades de ajuste que parecen haber prevalecido durante el período entre varones y mujeres. En efecto, en la década del 1980 parece haberse profundizado la devaluación educativa para las mujeres, conforme cayó la contribución de nivel educativo entre 1980 y 1986; la situación se revirtió a partir de la segunda mitad de la década y hasta 1997, cuando aumentó la contribución conjunta de la educación y de la calificación, dando cuenta de un fuerte proceso de heterogeneización salarial que implicaría, por ejemplo, un proceso de sustitución en el mercado de trabajo de trabajadores no calificados por mujeres calificadas. La tendencia se revirtió en el último subperíodo, cuando cayeron ambas contribuciones (educación y calificación) destacándose el efecto de variable de ajuste que habrían tenido el salario y el empleo de las mujeres.

En los años 1990, coincidentemente con las tendencias comentadas, en los adultos jóvenes de entre 26 y 35 años aumentó más la contribución de educación que la de calificación entre 1991 y 1994; esto da cuenta de la incorporación de jóvenes educados en puestos de trabajo de menor calificación –posiblemente sustituyendo a trabajadores menos calificados–. La tendencia se revirtió entre 1994 y 1997, cuando este proceso se produjo para los adultos en edades centrales, y se volvió a repetir para los jóvenes entre 1997 y 2000.

Los premios salariales y la devaluación educativa

Mediante la aplicación de funciones de ingreso se puede estimar el salario de cada trabajador según su pertenencia a diferentes categorías –i.e. variables condicionantes de las ecuaciones de regresión–. El valor que asume cada coeficiente puede considerarse como un “premio salarial” en relación

Cuadro 4
Coeficiente de correlación múltiple R Square en regresiones lineales por mínimos cuadrados sobre el logaritmo de los salarios horarios (GBA)

	1974	1980	1986	1991	1994	1997	2000
	R Square						
VARONES							
Educación, edad, calificación (v)	0.35	0.40	0.41	0.41	0.37	0.46	0.48
Educación, calificación (v)	0.21	0.31	0.33	0.34	0.32	0.39	0.41
Contrib marg edad	0.13	0.09	0.08	0.07	0.04	0.07	0.07
Educación (v)	0.16	0.27	0.27	0.25	0.25	0.29	0.33
Contrib marg calificación	0.06	0.04	0.06	0.09	0.07	0.10	0.08
MUJERES							
Educación, edad, calificación (m)	0.37	0.38	0.34	0.36	0.47	0.51	0.43
Educación, calificación (m)	0.33	0.36	0.29	0.29	0.39	0.44	0.37
Contrib marg edad	0.04	0.03	0.05	0.07	0.07	0.08	0.06
Educación (m)	0.26	0.33	0.22	0.25	0.33	0.37	0.31
Contrib marg calificación	0.08	0.03	0.06	0.04	0.07	0.07	0.05
JÓVENES DE 26 A 35 AÑOS							
Educación	0.19	0.31	0.24	0.30	0.38	0.30	0.38
Calificación	0.18	0.18	0.08	0.21	0.23	0.26	0.27
ADULTOS DE 36 A 49 AÑOS							
Educación	0.28	0.30	0.40	0.29	0.34	0.48	0.44
Calificación	0.21	0.20	0.26	0.24	0.33	0.28	0.33

Los resultados son significativos en todos los casos al 99%

Fuente: Elaboración propia sobre datos de EPH –ondas de octubre, GBA–

con la categoría base, es decir, el grupo de trabajadores asalariados contra el que se calculan los coeficientes. En este trabajo se han procesado regresiones sobre el logaritmo del salario horario para los asalariados plenos y para los subconjuntos compuestos por mujeres, varones y por tramos de edad.¹¹

Procede señalar algunas relaciones que pueden observarse entre los premios a la calificación y los premios a la educación, centrandó el análisis en los mayores niveles de educación y calificación. Si dos conjuntos de trabajadores reúnen similares condiciones de inserción laboral –con igual calificación– pero sus salarios difieren siendo mayores para los más educados, naturalmente ello implicará un aumento en el premio educativo, asociado probablemente a un cambio técnico o a un *upgrade* de las ca-

¹¹ En los cuadros se presentan los antilogaritmos de los coeficientes –por lo tanto éstos deben leerse como diferencias porcentuales sobre el valor de la constante; si el valor es 0.23 ello indica que en esa categoría los asalariados tienen un salario superior en un 23% al valor del grupo de asalariados base. Se presenta sólo una síntesis de los resultados; información más desagregada puede solicitarse al autor.

lificaciones en esos puestos de trabajo. Por su parte, la tendencia en los premios de calificación dependerá de la asociación entre nivel educativo de los trabajadores y calificación de los puestos de trabajo: si existe asociación positiva—situación que es razonable en el nivel de la calificación profesional y el educativo terciario completo, el aumento del premio educativo se traducirá en aumento del premio a la calificación. Ahora bien, con devaluación educativa la correspondencia entre nivel educativo y calificación del puesto de trabajo se altera—de modo que el premio educativo puede disminuir, mientras que el premio a la calificación aumenta. Por lo tanto, cuando al análisis de regresión se incorporan las variables de calificación y educación en forma conjunta—en el modelo básico— pueden producirse tres comportamientos entre períodos:

a) aumento del premio educativo—terciario— y disminución del premio de calificación profesional;

b) aumento del premio de calificación y disminución del premio educativo;

c) aumento de ambos premios (de calificación profesional y de nivel terciario completo)

El caso a) —con aumento sólo del premio educativo— expresaría los efectos de la aplicación de salarios de eficiencia en contextos recesivos en procura de la retención de los trabajadores más educados, con cierta independencia de los requerimientos específicos de los puestos. Podría argumentarse también que el resultado cabe dentro de lo que se denomina cambio tecnológico “extensivo”, en el que cambian en forma agregada los requerimientos educativos de los puestos de trabajo y, por lo tanto, los premios a la calificación quedan desactualizados. En este caso el ciclo económico debiera estar atravesando una fase ascendente y, además, tal situación sería transitoria hasta que se restablecieran los nuevos requerimientos de calificación en los puestos de trabajo. En el caso b), cuando se incrementa el premio de calificación, la situación se corresponde con la hipótesis de devaluación educativa en tanto los diferenciales salariales por nivel educativo caen mientras que los correspondientes a las diferentes calificaciones se incrementan (i.e. el grupo de asalariados más educados se torna más heterogéneo dependiendo de la calificación del puesto que ocupan). En el tercer caso, cuando ambos premios aumentan, la evidencia se ubica en favor de un sesgo de la demanda por trabajadores más educados, al tiempo que persiste la diferenciación salarial según la calificación del puesto. Ello es consistente con el aumento de la heterogeneidad salarial dentro del grupo de los más educados y se corresponde con episodios de devaluación educativa, dado que se observarán mayores salarios para los más educados en puestos de trabajo de similares requerimientos de calificación. En el Cuadro 5 se presenta una síntesis de los premios salariales —del salario horario— de educación y de calificación

Cuadro 5
Premios salariales en los seleccionados (salario horario)

	1974	1980	1985	1991	1994	1997	2000
EDUCACIÓN							
TOTAL ASALARIADOS PLENOS							
Sec completo-Sec incompleto	0.421**	0.586**	0.394**	0.466**	0.259**	0.443**	0.340*
Terc completo-Sec completo	1.223**	1.514**	1.032**	1.573**	1.689**	1.938**	1.899**
Terc completo-Terc incompleto	1.112**	1.131**	0.732**	1.502**	1.270**	1.621**	1.675**
26-35 Años							
Sec completo-Sec incompleto	0.252**	0.468**	0.147**	0.523**	0.330*	0.316	0.233
Terc completo-Sec completo	0.791**	1.033**	0.567**	1.263**	1.906**	1.153	1.595
Terc completo-Terc incompleto	0.440**	0.342**	-0.074**	1.059**	1.019**	0.787**	1.161**
36-49 Años							
Sec completo-Sec incompleto	0.283**	0.711**	0.590**	0.508**	0.241**	0.667**	0.484
Terc completo-Sec completo	1.325**	1.793**	1.771**	1.224**	1.858**	2.793**	2.041**
Terc completo-Terc incompleto	0.803**	1.654**	1.412**	1.026**	1.031**	1.852**	1.295**
MODELO BÁSICO							
TOTAL ASALARIADOS PLENOS							
Sec completo-Sec incompleto	0.303**	0.546**	0.308**	0.335**	0.219**	0.339**	0.300**
Terc completo-Sec completo	0.170**	0.660**	0.529**	0.544**	0.697**	0.853**	1.080**
Terc completo-Terc incompleto	0.098**	0.358**	0.223**	0.422**	0.357**	0.432**	0.809**
Calif. profes -Calif. técnica y operativa	0.898**	0.683**	0.704**	1.051**	1.062**	1.263**	0.873**
ASALARIADOS PLENOS VARONES							
Sec completo-Sec incompleto	0.359**	0.730**	0.379**	0.357**	0.177**	0.382**	0.281**
Terc completo-Sec completo	0.240**	1.004**	0.695**	0.511**	0.770**	0.864**	1.282**
Terc completo-Terc incompleto	0.263**	0.915**	0.393**	0.410**	0.357**	0.437**	0.905**
Calif. profes -Calif. técnica y operativa	0.742**	0.637**	0.636**	1.065**	1.061**	1.328**	0.887**
ASALARIADOS PLENOS MUJERES							
Sec completo-Sec incompleto	0.457**	0.484**	0.350*	0.370	0.403**	0.403	0.388*
Terc completo-Sec completo	0.504**	1.031**	0.279**	0.655**	0.653**	1.075**	0.992**
Terc completo-Terc incompleto	0.498**	0.522**	0.086**	0.492**	0.426**	0.605**	0.850**
Calif. profes -Calif. técnica y operativa	0.688**	0.141*	0.581**	0.934	0.972*	0.960**	0.663**

** significativo al 99%. * significativo al 95%

Fuente: Elaboración propia sobre datos de EPH—ondas de octubre, GBA—

90 Para el conjunto de los asalariados plenos el premio educativo terciario completo exhibió fuertes aumentos entre 1974-1980, 1986-1991 y durante toda la década de 1990, especialmente entre 1994 y 1997. En el subperíodo que va de 1991 a 1994, que corresponde al inicio del segundo proceso aperturista del período –el primero es el que se desarrolló a partir de 1976–, se produjo un moderado incremento del premio educativo entre los más educados y los asalariados con nivel secundario completo, mientras que éste disminuyó entre los asalariados con nivel terciario completo y los que no habían finalizado el nivel, y mostró una caída –la más fuerte de todo el período– en el premio educativo de secundario completo respecto de los que no completaron ese nivel. La teoría convencional de cambio técnico predice que en estos años de apertura debió de haberse manifestado con mayor intensidad el sesgo tecnológico de la demanda de trabajo; sin embargo esta evolución parece ajustarse más a la hipótesis de devaluación educativa, especialmente en un período en que la tasa de desempleo abierto experimentó un fuerte incremento. El premio educativo terciario respecto de los asalariados con secundario completo en el caso de los adultos jóvenes –26 a 35 años–, que conforman el grupo donde el premio educativo debió elevarse más claramente debido a que habrían sido más demandados por las firmas, efectivamente exhibió un fuerte incremento. Sin embargo, el premio educativo del secundario completo disminuyó fuertemente y esta caída –tanto para los adultos jóvenes como para los adultos en edades centrales– contribuyó al aumento relativo del premio terciario. Además, en el caso de los adultos de 26 a 35 años, siguió una importante disminución en el premio terciario entre 1994-1997, que alcanzó prácticamente los valores de 1980, para volver a incrementarse entre 1997 y 2000. Esta evolución parece ajustarse a la secuencia de las distintas etapas del ciclo económico bajo condiciones de apertura económica: en un primer período se produjo un fuerte aumento de los premios para los jóvenes –poseedores de calificaciones “menos obsoletas” y con un salario relativo menor dentro del segmento de los más educados– que habrían desplazado a los trabajadores menos educados –fuerte caída del premio secundario completo–; entre 1994 y 1997 –crisis y posterior recuperación–, los premios de nivel terciario se incrementaron, pero se observa una disminución en el de los adultos jóvenes que da cuenta de episodios de devaluación educativa localizados en este grupo, y a su vez, aumentó el premio de los secundarios impulsado ahora por la recuperación económica. Finalmente, entre 1997 y 2000 –recesión desde 1998– se produjo la caída de los premios secundario completo y terciario completo para adultos de edades centrales, y aumentó este último para los adultos jóvenes, lo cual es coherente con estrategias de las firmas de retención de la fuerza de trabajo más educada.

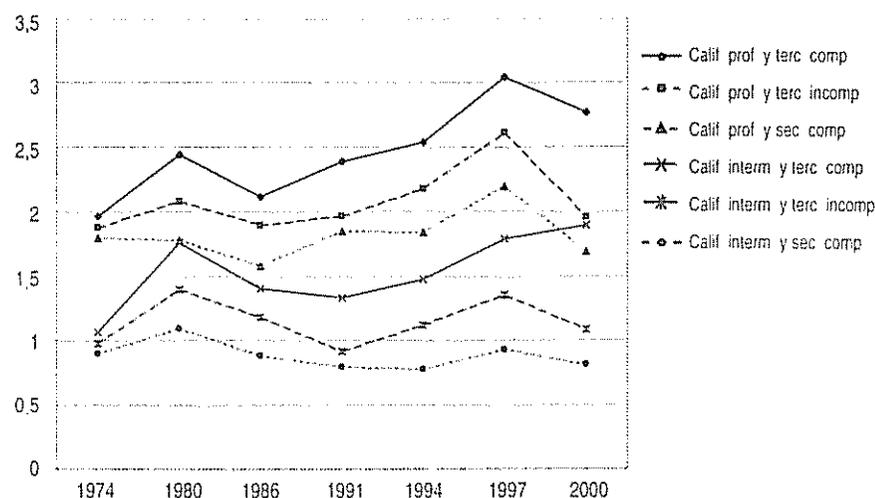
El análisis de los premios educativos y de calificación en el modelo básico, si se controlan los efectos de la edad, agrega algunos elementos de interés. En 1974 el premio terciario se situaba muy por debajo del premio de

91 calificación profesional, lo cual era razonable en el auge del período de industrialización, cuando las carreras obreras y de oficios definían la inserción laboral y el desajuste entre el nivel educativo y las calificaciones del puesto era mínimo. En rigor, éste parece haber sido el caso para las mujeres, que mostraron un premio educativo más elevado que el que exhibían los hombres. No hay que olvidar el papel homogeneizador de los sindicatos en la negociación salarial y la vigencia de los mecanismos de negociación colectiva centralizada en el período. Hacia 1980 la relación entre ambos premios se equiparó al aumentar el premio educativo para todos los niveles de calificación, tanto para los hombres como para las mujeres. Durante la década de 1980 predominó un contexto de fuerte devaluación educativa, observable a través de la disminución relativa de los premios educativos respecto de los premios a la calificación. En la década de 1990 los premios educativos se incrementaron en forma sostenida, pero esta evolución se combinó con un comportamiento diferente por parte de los premios a la calificación. Entre 1991 y 1994 no se modificó sustancialmente la pauta salarial en relación con ambos premios salariales, situación que refleja la persistencia de los cambios producidos durante la década anterior a pesar del cambio en las condiciones macroeconómicas que impuso la convertibilidad. Sólo cabe señalar el moderado aumento del premio educativo para los varones, lo cual reflejaría mayor demanda de fuerza de trabajo más educada entre 1991 y 1994 en todos los niveles de calificación. Entre 1994 y 1997 se produjo un cambio de tendencia: los varones ven aumentados los premios educativos y de calificación, lo cual indicaría un incremento en los episodios de devaluación educativa –aumentos del premio de calificación no asociados al nivel educativo– al tiempo que se premiaría el mayor nivel educativo de los trabajadores con cierta independencia de las calificaciones requeridas por el puesto. En el caso de las mujeres predominó este segundo comportamiento, aunque el premio a la calificación, si bien no se incrementó, se mantuvo en niveles elevados. Entre 1997 y 2000 la situación se revirtió y la caída de los premios de calificación tanto para mujeres como varones indicaría la preferencia de las firmas por retener al personal más educado en un contexto de crisis.

El comportamiento estilizado de devaluación educativa –i.e. caída relativa del premio educativo respecto de la evolución del premio de calificación– se observó para el conjunto de asalariados en la década de 1980 –en especial entre 1986 y 1991– y se mantuvo entre 1991 y 1997 (a pesar de los incrementos relativos en los premios educativos) con diferencias según género: entre 1991 y 1994 más marcado en el caso de las mujeres y entre 1994 y 1997, en el caso de los varones. En cuanto a la pauta que respondería a situaciones de retención o preservación del personal más educado –aumento del premio educativo relativo a la disminución del premio de calificación– son indicativos los subperíodos 1974-1980 y 1997-2000.

El nivel de los salarios en cada subperíodo según grupos de trabajadores permite concluir que los asalariados con mayor nivel educativo habrían percibido un salario mayor que el que recibieron trabajadores empleados en puestos de trabajo de similares calificaciones pero con menores niveles educativos.

Gráfico 3
Estimación de salarios horarios según coeficientes de educación
y calificación en funciones de ingreso



92

El punto de partida en 1974 fue similar para los trabajadores según su calificación, lo cual es elocuente respecto de los niveles de homogeneidad salarial vigentes en ese momento. A partir de entonces se observa una tendencia a diferenciar los salarios primero entre quienes tienen calificación profesional y quienes no la tienen y, dentro de estos grupos, según nivel educativo. Ello plantea la coexistencia de devaluación educativa con premios educativos diferenciados. El tramo 1974-1980 es el que marcó la heterogeneización salarial para el resto del período, observándose en 1991 el inicio de una nueva ampliación de las brechas, que llegó a su máximo en 1997 (último año de crecimiento del producto en el período considerado). Ello plantea el interrogante acerca de si el mercado de trabajo argentino habría reestructurado su funcionamiento hacia un incremento de la diferenciación salarial en las épocas de expansión económica, signado este cambio por la apertura económica y la flexibilización laboral.

En síntesis, el fenómeno de devaluación educativa parece haber estado presente a lo largo de todo el período y esto parece haber respondido a mecanismos de selección de las firmas centrados en sustitución de trabajadores menos educados por más educados en un contexto de elevado excedente de trabajo. A partir de comienzos de la década de 1990 se abrió un nuevo esce-

nario y los premios salariales mostraron un comportamiento afín con situaciones de cambio tecnológico y de devaluación educativa, en donde, al tiempo que aumentó el premio educativo, aumentó el premio de calificación y aumentó la dispersión salarial. Este comportamiento coincide con el papel de ajuste en el mercado de trabajo que habría recaído sobre ciertos grupos de trabajadores: especialmente adultos jóvenes y mujeres.

Comentarios finales

El patrón distributivo del ingreso asalariado atravesó tres etapas en el período que va de mediados de la década del 1970 hasta fines de los años 1990: aumento de la desigualdad en la segunda mitad de los años 1970, estabilidad entre extremos de la década de 1980 y nuevamente empeoramiento distributivo como balance de la década de 1990. En esta última etapa el rasgo novedoso fue que el deterioro en la distribución del ingreso se combinó con una tendencia al crecimiento sostenido del excedente de fuerza de trabajo; sin embargo, la presión de la oferta de trabajo no logró reducir la brecha salarial entre trabajadores con diferentes niveles educativos. Ello fue así especialmente entre los trabajadores con estudios terciarios completos y el resto. La evidencia presentada permite afirmar que si bien en algunos sectores económicos pudo haberse desarrollado un proceso de cambio técnico, lo que ha predominado ha sido una estrategia global de las firmas tendiente a sustituir trabajadores de menor calificación por trabajadores con mayor capital humano y más proclives a aceptar condiciones más flexibles de trabajo. Los grupos de trabajadores que habrían cumplido este papel subsidiario fueron los jóvenes (26 a 35 años) y las mujeres, especialmente los casos con estudios terciarios completos.

Si hasta comienzos de los años 1990 los asalariados con mayor nivel educativo accedían a los puestos de mayor calificación —especialmente los varones—, en los años 1990 se habrían generalizado situaciones de devaluación educativa con desigual intensidad según el período, que afectaron al conjunto de los trabajadores. Dado que al mismo tiempo se produjo un aumento en la desigualdad intragrupo en los niveles educativos superiores, la hipótesis de segmentación laboral y devaluación educativa aparece reforzada. Además, es probable que se haya consolidado un núcleo de trabajadores educados con altos salarios en ciertos sectores de actividad y en firmas específicas. Ello pudo haber respondido tanto a requerimientos tecnológicos genuinos, localizados en ciertos períodos (e.g. 1994-1997) como a estrategias de las firmas que buscaron preservar al personal más calificado en la fase recesiva del ciclo 1997-2000.

En términos sociales, este proceso es coherente con la conformación de una estructura social “bipolar” ordenada en torno a dos grandes grupos sociales: los educados y los no educados. Dentro del primer grupo tendería a aumentar la desigualdad salarial, mientras que en el grupo de los no educados las diferencias se ubicarían en torno de las posibilidades de acceder a un

93

puesto de trabajo. La situación resulta inédita, ya que en este último grupo se ubicarían crecientemente trabajadores con nivel secundario completo.

Anexo metodológico

El universo de análisis se compone de los asalariados que trabajan entre 35 y 60 horas semanales y que tienen una sola ocupación. El análisis se centra en el salario horario y para las regresiones se utiliza el logaritmo del salario horario.

A continuación se presentan las variables y categorías utilizadas: se trata de variables *dummy* que asumen el valor de 1 ó 0 si el caso pertenece (o no pertenece) al conjunto que define la categoría.

RAMA DE ACTIVIDAD:

- Industria manufacturera: RAMA2
- Construcción: RAMA3
- Servicios modernos, electricidad, gas y agua: RAMA4
- Servicios sociales y comunales, transporte y comunicaciones: RAMA5
- Servicio doméstico: RAMA6 – CONSTANTE
- Comercio: RAMA7

NIVEL EDUCATIVO:

- Hasta primaria incompleto: EDU12 – CONSTANTE
- Primaria completo: EDU11
- Secundario incompleto: EDU22
- Secundario completo: EDU21
- Terciario incompleto (incluye niveles universitario y terciario): EDU31
- Terciario completo (incluye niveles universitario y terciario): EDU32

TAMAÑO DEL ESTABLECIMIENTO:

- De 1 a 5 ocupados: TAMAÑO1 – CONSTANTE
- De 6 a 25 ocupados: TAMAÑO2
- De 26 a 100 ocupados: TAMAÑO3
- Más de 100 ocupados: TAMAÑO4

CALIFICACIÓN:

- Profesional: CALIF1
- Técnica y Operativa: CALIF2
- No calificado: CALIF3 – CONSTANTE

EDAD:

- Hasta 25 años: EDAD1 – CONSTANTE
- De 26 a 35 años: EDAD2
- De 36 a 49 años: EDAD3
- De 50 a 64 años: EDAD4

SEXO:

- Varón: SEXO
- Mujer: CONSTANTE

Bibliografía

ACEMOGLU, D. (1999), "Patterns of Skill Premia", documento de trabajo 7.018, *National Bureau of Economic Research*, NBER

ALTIMIR, O. y L. BECCARIA (1999a), *El mercado de trabajo bajo el nuevo régimen económico en Argentina*, Serie Reformas Económicas, N° 28, Santiago de Chile, CEPAL.

ALTIMIR, O. y L. BECCARIA (1999b), *Distribución del ingreso en Argentina*, Serie Reformas Económicas, N° 40, Santiago de Chile, CEPAL.

BALDWIN, R. y G. CAIN (2000), "Shifts in Relative U.S. Wages: The Role of Trade, Technology and Factor Endowments", en *Review of Economics and Statistics*, noviembre, Vol. 82, MIT Press Journal

BORGHANS, L. y A. de GRIP (ed.) (2000), *The Overeducated Worker? The Economics of Skill Utilization*, Cambridge University Press.

CARD, D. (2001), "The Effect of Unions on Wage Inequality in the U.S. Labor Market", en *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 54, enero, Cornell University.

DAVIS, J. (1999), "Is Trade Liberalization An Important Cause of Increasing U.S. Wage Inequality? The Interaction of Theory and Policy", en *Review of Social Economy*, Vol. 57, diciembre, Routledge.

GONZÁLEZ ROZADA, M. (1996), *Wage Dispersion and Trade in Argentina*, mimeo, CEDES

JOHNSON, G. (1997), Changes in Earnings Inequality: The Role of Demand Shifts, en *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, N° 2.

KAHN, L. (2000), "Wage Inequality, Collective Bargaining, and Relative Employment From 1985 to 1994: Evidence from fifteen OECD Countries", en *Review of Economics and Statistics*, Vol. 82, noviembre, MIT Press Journal

KATZ, L. (1992), *Understanding Recent Changes in the Wage Structure*, NBER Reporter, invierno.

LEMIEUX, T. (1998), "Estimating the Effects of Unions on Wage Inequality in a Panel Data Model with Comparative Advantage and Nonrandom Selection", en *Journal of Labor Economics*, Vol. 16, abril, University of Chicago Press

MACHIN, S. (1998), "Recent Shifts in Wage Inequality and the Wage Returns to Education in Britain", en *National Institute Economic Review*, octubre

MARSHALL, A. (1999), "Wage Determination Regimes and Pay Inequality: a Comparative Study of Latin American Countries", en *International Review of Applied Economics*, Vol. 13, enero

MAURIZIO, R. (2001), "Demanda de trabajo, sobreeducación y distribución del ingreso", ponencia presentada al Quinto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo. ASET, Buenos Aires

TOPEL, R. (1997), "Factor proportions and Relative Wages: The Supply-Side Determinants of age Inequality", en *The Journal of Economic Perspectives*, Vol. 11, N° 2

WOOD, A. (1997), "Openness and Wage Inequality in Developing Countries: The Latin American Challenge to East Asian Conventional Wisdom", en *The World Bank Economic Review*, Vol. 11, N° 1, Washington

Resumen

Durante los años 1990 se modificó el patrón de funcionamiento del mercado de trabajo urbano argentino. Ya desde el inicio de la década los registros de subutilización de la fuerza de trabajo alcanzaron valores inéditos y se consolidó una tendencia al aumento sostenido del excedente de trabajo. En este nuevo modelo de funcionamiento, la evolución del salario promedio se mantuvo relativamente estable, mientras que se desarrolló un intenso proceso de heterogeneización salarial entre grupos de trabajadores. La diferenciación salarial se evidenció en el nivel educativo de los asalariados reproduciendo una tendencia que ya se había observado en la segunda mitad de los años 1970. Este comportamiento de los salarios resulta ciertamente atípico en un contexto, como se mencionara, de elevados índices de subutilización de la fuerza laboral y en el que los altos índices de desempleo afectaron a todos los niveles educativos. La hipótesis que se sostiene a lo largo de este trabajo es que se produjo una creciente segmentación del mercado de tra-

Abstract

During the nineties the Argentine urban labour market pattern changed. From the beginning of the decade, the workforce underutilization levels reached high values strengthening a tendency towards the persistent growth of labour force surplus. Under this new regime, while the mean wage evolution kept stable, it developed a sharp process of wage heterogeneity among workers. The differentiation affected different skilled workers following a tendency observed during the second half of the seventies. As the context was one of high levels of labour underutilization and high unemployment rates affecting workers of all educational degrees, the behavior of relative wages was certainly strange. The hypothesis sustained is that during the period there was an increased segmentation between groups of salary workers with different skills (more and less educated), and by differences according to age and sex. Therefore the skill premia risen just in some groups of workers and implied the rising of the mean wage for skilled workers. As a result, it

bajo entre grupos de asalariados más y menos educados, que además implicó diferencias según edad y género. Es así que los "premios salariales por nivel educativo" se incrementaron fuertemente sólo en algunos grupos de trabajadores pero no afectaron el nivel salarial promedio de los más educados. Para el conjunto de los trabajadores asalariados predominó un efecto desigualador al que contribuyeron el aumento del salario promedio de los más educados y el deterioro salarial de los menos educados.

Se argumenta que, si bien en algunos sectores económicos y en algunas áreas específicas puede haberse desarrollado un proceso de cambio técnico, lo predominante ha sido una estrategia global de las firmas tendiente a sustituir trabajadores de menor calificación por trabajadores con mayor capital humano y proclives a aceptar condiciones más desventajosas de trabajo, en rigor, salarios menores. Ello condujo a la generalización de episodios de devaluación educativa, que se manifestaron con mayor contundencia en ciertos grupos de asalariados y en determinados periodos. Entre los grupos de trabajadores que habrían cumplido esta función subsidiaria debe señalarse a las mujeres adultas jóvenes (26 a 35 años) y en edades centrales (36 a 49 años), y a los varones adultos jóvenes.

prevailed an inequality effect to the whole salary workforce because of the rise of the more educated mean wage and the decline of wages from less educated workers.

It is proposed that, although it could have been developed in some economic sectors "Skill Biased Technical Change", the central tendency was a global strategy followed by firms to substitute non-educated workers by workers with a major endowment of human capital and disposed to accept worse labour conditions and less wages. That led to the generalization of overeducation events among some salary workers and at some periods specifically. These subsidiary groups of workers include adult young (aged 26 to 35) and adult women.

Descriptores

(sobreeducación)
(premios salariales)
(determinantes salariales)
(segmentación laboral)
(desigualdad)

Key words

(overeducation)
(wages premia)
(wages determinants)
(labor segmentation)
(inequality)