

aset

ASOCIACIÓN ARGENTINA DE ESPECIALISTAS EN ESTUDIOS DEL TRABAJO



Autor

Fernando Groisman

Artículo

Determinantes del salario en el mercado de trabajo urbano argentino. Una aproximación al fenómeno de devaluación educativa

Título: “Determinantes del salario en el mercado de trabajo urbano argentino. Una aproximación al fenómeno de devaluación educativa.”

Autor: Fernando Groisman

Introducción

El trabajo que se presenta se enmarca en la temática de análisis de los determinantes del salario. Para ello se han seleccionado un conjunto de variables que suelen estar asociadas teóricamente con el nivel de los salarios y se analizó su incidencia. Se calcularon regresiones utilizando variables dummy a los efectos de estimar los “premios salariales” asociados a la pertenencia a cada una de las categorías de análisis y se analizó la evolución temporal. Dentro de este campo temático general, se ha pretendido aportar algunos elementos empíricos que permiten sostener que en el mercado laboral se ha desarrollado un proceso de “devaluación educativa”.

El estudio se encuentra en curso y el material que se presenta en esta oportunidad refiere a una primera etapa de exploración.

El análisis se circunscribe al Gran Buenos Aires y los datos utilizados provienen de la Encuesta Permanente de Hogares de algunos años seleccionados del período que va de 1980 a 2000 (ondas de octubre).

Metodología

Para el desarrollo de este estudio se han cumplimentado tres etapas:

- a) Delimitación del universo de análisis y selección de variables relevantes;
- b) Elección de un “modelo básico” para el análisis de los determinantes salariales;
- c) Estimación de “premios salariales” a partir del cálculo de regresiones con variables dummy.

- a) *Universo, casos y variables*

Para el análisis de los determinantes salariales hemos resuelto considerar sólo aquellos casos que se encuentran menos expuestos a variaciones asociadas a las características específicas de la ocupación o bien a circunstancias que puedan obedecer a factores coyunturales. Por lo tanto nos vamos a centrar en los asalariados que trabajan entre 35 y 60 horas semanales y que tienen una sola ocupación. De tal forma quedan excluidos del análisis los casos en los que se trabajan pocas horas como así también aquellos en los que se trabaja un número muy elevado de horas semanales dado que los salarios en estas ocupaciones suelen fijarse en base a criterios diferentes a los vigentes en el resto de los asalariados introduciendo sesgos en el

análisis. Para aislar el efecto de fluctuaciones salariales asociadas a la cantidad de horas trabajadas nos hemos centrado en el salario horario y como realizaremos estimaciones sobre la base de la aplicación de regresiones consideramos el logaritmo del salario horario.

Por otra parte, nos vamos a concentrar en el análisis del universo de asalariados en general y consideraremos las diferencias que se observan por género y por tramos de edad. Para este último caso hemos construido 4 tramos de edad: hasta 25 años, de 26 a 35 años, de 36 a 49 años y de 50 a 64 años. Explícitamente excluimos como categoría los que tienen 65 años y más ya que nos interesa en particular el análisis de los asalariados en funciones activas.

Las variables que vamos a considerar para el análisis gozan desde un punto de vista teórico de poder explicativo sobre los salarios, estas son:

- Rama de actividad
- Nivel educativo
- Tamaño del establecimiento
- Calificación
- Edad
- Sexo

Es importante señalar que la cantidad y los límites en cada una de las categorías con las que se operacionalizan estas variables pueden afectar en alguna medida los resultados del modelo de asociación con los salarios. De otra parte, debe reconocerse la existencia de limitaciones propias de la información disponible que puede subestimar o sobrestimar la contribución de algunas de las variables consideradas.

En el esquema que sigue se presentan las variables y categorías empleadas en cada caso:

Rama de actividad:

Industria manufacturera
Construcción
Servicios modernos, transporte y comunicaciones
Servicios sociales y comunales
Servicio doméstico
Comercio

Nivel educativo:

Hasta primaria incompleto
Primaria completo
Secundario incompleto
Secundario completo
Terciario incompleto
Terciario completo

Tamaño del establecimiento:

De 1 a 5 ocupados

De 6 a 15 ocupados
De 16 a 50 ocupados
De 51 a 100 ocupados
Más de 100 ocupados

Calificación:

Profesional
Técnica y Operativa
No calificado

Edad:

Hasta 25 años
De 26 a 35 años
De 36 a 49 años
De 50 a 64 años

Sexo

Con estas variables hemos procedido a estimar el logaritmo del ingreso horario para el cálculo de regresiones con variables dummy, esto es, asignando el valor “1” si cumplen con la condición definida o asignando “0” si no satisfacen ese requisito.

En primer término se analizaron los r cuadrados con el objeto de encontrar un modelo básico de análisis que contuviera aquellas variables con mayor poder explicativo. Para ello se procedió a realizar el análisis de las contribuciones de cada una de las variables por separado como de las contribuciones combinadas.

En segundo término se procedió a calcular los premios salariales asociados a cada variable del modelo básico.

Se tomaron los años que presentaron buenos resultados en materia de crecimiento económico entre 1980 y 2000.

b) *El modelo básico*

Para establecer el modelo básico de determinantes del salario se tomaron en consideración las contribuciones de las seis variables mencionadas con anterioridad cubriendo la totalidad de las combinaciones posibles.

En el cuadro nro. 1 se observa que la contribución de las seis variables conjuntas osciló entre el 0,43 en 1980 y 0,49 en 2000, es decir que las seis variables en conjunto logran explicar el nivel de los salarios en un rango que va del 40% al 50% entre extremos del período. Por tanto, las variables puestas en el análisis contribuyen a explicar la variación de los salarios en cerca de la mitad de la variación total, el resto de las diferencias salariales se encuentran asociadas a factores que se encuentran en el interior de los grupos conformados, es decir a lo que se denominan efectos intragrupo.

En la evolución bajo el período de análisis se observa que la asociación de las variables con los salarios se mantiene en un mismo nivel en 1980 y 1986, para decrecer fuertemente en 1991. Sin duda en esta caída se manifiestan los efectos de la hiperinflación de los años '89 y '90 sobre los salarios. A partir de allí se observa una recuperación de la contribución combinada de las variables que llega en 1994 a niveles similares a los observados a principios de los '80. A partir de allí se observa un crecimiento que llega al mencionado 0,49 para 2000. Es decir que es en los años '90, o más precisamente en la segunda mitad de la década, que se observa un aumento en la contribución de estas variables en la evolución de los salarios expresando un incremento del 15% entre extremos del período.

Al analizar el aporte marginal de cada una de las seis variables, es decir excluyéndolas del conjunto de análisis una a una, observamos que la rama de actividad, el sexo y el tamaño, si bien con distintos comportamientos, son las que contribuyen en menor medida. Debe destacarse especialmente que el sexo parte de una contribución marginal del orden del 6% para reducirse significativamente en los '90 hasta prácticamente desaparecer. Si bien en el agregado es posible postular entonces que ha operado una tendencia a la homogeneización del conjunto asalariado, se observa que cuando se relaciona el sexo con otras variables aumenta la contribución conjunta, es decir, la contribución de las dos variables en cuestión es mayor a la suma de cada una de ellas por separado. Tal es el caso de calificación y sexo en 2000 que en conjunto representan una contribución de 0,316, mientras que si consideramos la suma de cada una por separado se obtiene un 0,286 (ausencia de contribución para el caso de sexo y 0,286 para el caso de calificación para 2000). Ello estaría reflejando que en cada nivel de calificación el diferencial de ingresos entre los hombres y las mujeres se incrementa, evidenciando la existencia de segmentación en el mercado laboral.

La menor contribución de estas tres variables ocurre también si se consideran de a pares o si se consideran las tres juntas. Por lo tanto las variables con mayor poder explicativo son la edad, el nivel educativo y el nivel de calificación. Estas tres variables constituyen entonces el modelo básico de análisis y explican entre el 87 % y el 92 % de la contribución total de las seis variables.

Si consideramos la contribución univariada de edad, educación y calificación deben realizarse dos comentarios. En primer término hay que destacar que la edad oscila en torno a un 6% y 7% para crecer hasta un 9% a finales del período. La calificación y la educación se mantienen prácticamente estables en sus mediciones de 1980 y 1986, siendo significativo que la contribución de educación es mayor que la de calificación. En 1991 caen las contribuciones y se sitúan en un nivel similar, y a partir de entonces comienza a incrementarse la participación de cada una de ellas en forma muy homogénea hasta llegar al orden del 30% en 2000. Es decir, que en los '90 opera un reposicionamiento de la calificación en su asociación con los salarios.

Asimismo, debe mencionarse que en la combinación de ambas variables se observa una correlación importante por cuanto es razonable asumir que la asignación de la calificación puede estar sesgada por el nivel educativo del asalariado.

En cuanto a la educación se destaca que representa por sí sola entre un 60% y un 70% del modelo básico en todo el período. Si consideramos a la calificación estos porcentajes se sitúan entre el 50% y el 60% y en el caso de la edad entre 16% y el 20%.

CUADRO Nro. 1 Estimación de r cuadrados sobre el logaritmo del ingreso horario para el total de asalariados GBA

ASALARIADOS GBA	1980	1986	1991	1992	1994	1997	2000
	R Square						
EDAD, TAMAÑO, CALIFICACION, EDUCACIÓN, SEXO, RAMA	0.430	0.435	0.280	0.332	0.410	0.485	0.493
	R Square						
Modelo básico tres variables EDAD, CALIFICACION, EDUCACIÓN	0.374	0.378	0.261	0.314	0.372	0.442	0.453
	R Square						
CALIFICACION	0.180	0.196	0.165	0.202	0.243	0.282	0.286
	R Square						
EDUCACIÓN	0.251	0.233	0.172	0.214	0.243	0.275	0.304
	R Square						
EDAD	0.061	0.076	0.055	0.058	0.060	0.094	0.094
Modelo básico / seis variables	0.872	0.868	0.932	0.946	0.907	0.912	0.918
CALIFICACION / Modelo básico	0.480	0.520	0.633	0.645	0.652	0.639	0.631
EDUCACIÓN / Modelo básico	0.669	0.617	0.661	0.683	0.653	0.623	0.672
EDAD / Modelo básico	0.163	0.202	0.210	0.185	0.161	0.213	0.208

Fuente: EPH Onda Octubre

En el cuadro nro. 2 se presentan los r cuadrados para las mujeres y los varones en tres años seleccionados: 1980, 1994 y 2000. Se observa en primer lugar que el punto de partida para ambos es similar, pero en el caso de las mujeres se produce un aumento de la contribución de estas variables hacia 1994 que se mantiene en 2000. En el caso de los varones el comportamiento es diferente observándose primero una caída hacia 1994 para luego incrementarse y situarse en un 0,52. La misma tendencia se observa si consideramos el modelo básico.

Indudablemente si comparamos los puntos de 1980 a 1994 podemos concluir que ha operado una tendencia a la homogeneización de salarios entre los varones y hacia un aumento de la desigualdad entre las mujeres; y a la inversa, si nos centramos entre 1994 y 2000 la tendencia ha sido hacia un aumento de la desigualdad para los hombres y el mantenimiento de los niveles que habían alcanzado las mujeres en 1994.

La contribución univariada de la calificación se ha incrementado en los tres puntos de la serie, y ha aumentado la contribución sobre el modelo básico, que ha pasado del 48% en 1980 al 64% en el caso de las mujeres en 2000 y de 44% a 62% en el caso de los hombres. En el caso de la educación operó una disminución en el primer subperíodo, de mayor magnitud en los hombres y leve en las mujeres, y luego se incrementó casi 10 p.p. en los hombres y se

mantuvo en el caso de las mujeres. Vale enfatizar en este caso el aumento de las contribuciones de la calificación en detrimento de la contribución de la educación, lo cuál estaría aportando elementos para sostener que ha venido operando la ampliación de una brecha entre el nivel educativo y la calificación. Luego volveremos sobre el punto.

En el caso de la edad debe destacarse que el punto de partida y las trayectorias son diferentes para ambos subconjuntos. En las mujeres la edad prácticamente no tiene incidencia en 1980 mientras que en los varones se sitúa en un 8%; hacia 1994 se incrementa la contribución de esta variable en las mujeres y disminuye levemente en el caso de los varones; por último, en 2000 se incrementa la incidencia en los varones y disminuye levemente en las mujeres. Si bien este comportamiento es bastante irregular debe tenerse en cuenta la correlación creciente entre educación y edad por cuanto hay una tendencia general al aumento del nivel educativo de la fuerza de trabajo. Por tanto las nuevas generaciones de asalariados (más jóvenes) tienen un nivel educativo mayor que las anteriores. Sin embargo, ello no necesariamente se traduce en un aumento de los salarios para los más jóvenes, ello dependerá de los “premios salariales” que pague el mercado laboral a otros atributos de la fuerza de trabajo como la calificación o la antigüedad, y a la vinculación entre antigüedad y calificación.

CUADRO Nro. 2 Estimación de r cuadrados sobre el logaritmo del ingreso horario para asalariados según género GBA

ASALARIADOS GBA	MUJERES			HOMBRES		
	1980	1994	2000	1980	1994	2000
	R Square					
EDAD, RAMA, TAMAÑO, EDUCACIÓN, CALIFICACIÓN	0.431	0.471	0.471	0.435	0.396	0.520
	R Square					
Modelo básico tres variables EDAD, CALIFICACION, EDUCACIÓN	0.380	0.439	0.430	0.412	0.358	0.481
	R Square					
CALIFICACION	0.181	0.241	0.276	0.179	0.244	0.297
	R Square					
EDUCACIÓN	0.325	0.317	0.316	0.282	0.238	0.326
	R Square					
EDAD	0.018	0.076	0.057	0.081	0.056	0.118
ASALARIADOS GBA	MUJERES			HOMBRES		
	1980	1994	2000	1980	1994	2000
Modelo básico / cinco variables	0.881	0.931	0.913	0.948	0.904	0.924
CALIFICACION / Modelo básico	0.478	0.549	0.641	0.435	0.682	0.618
EDUCACIÓN / Modelo básico	0.854	0.723	0.734	0.684	0.664	0.679
EDAD / Modelo básico	0.048	0.173	0.131	0.197	0.157	0.246

Fuente: EPH Onda Octubre

En el cuadro nro. 3 se presenta los r cuadrados en los asalariados considerando tres tramos de edad: de 26 a 35 años, de 36 a 49 años y de 50 a 64 años para los años 1980 y 2000.

Allí se observa el cambio de tendencia en la incidencia de las variables que consideramos. Mientras que en 1980 la mayor asociación se encontraba en el caso de los que tenían entre 36 y 49 años, en el 2000 la mayor asociación está entre quienes tienen 26 y 35 años. Por otra parte, en todos los casos se ha producido un aumento de la contribución de estas variables lo cual refuerza la idea de aumento de la desigualdad salarial.

De igual manera debe destacarse el aumento de la contribución de la calificación y de la educación tanto de manera conjunta como por separado, especialmente en los tramos que van de 26 a 35 y de 50 a 64. Ello estaría indicando que estos atributos operan como barreras a la entrada y mecanismos a la permanencia en el mercado laboral.

CUADRO Nro. 3 Estimación de r cuadrados sobre el logaritmo del ingreso horario para asalariados según tramos de edad GBA

ASALARIADOS GBA	EDAD 26 - 35		EDAD 36 - 49		EDAD 50 - 64	
	1980	2000	1980	2000	1980	2000
	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square
SEXO, RAMA, TAMAÑO, EDUCACIÓN, CALIFICACIÓN	0.431	0.499	0.432	0.541	0.516	0.468
	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square
CALIFICACION, EDUCACIÓN	0.343	0.427	0.359	0.499	0.433	0.412
	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square
CALIFICACION	0.197	0.279	0.210	0.349	0.227	0.270
	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square	R Square
EDUCACIÓN	0.295	0.365	0.313	0.423	0.363	0.330
CALIFICACIÓN-EDUCACIÓN / CINCO VARIABLES	0.798	0.856	0.830	0.922	0.838	0.880
CALIFICACIÓN / CALIFICACIÓN-EDUCACIÓN	0.575	0.654	0.586	0.700	0.524	0.655
EDUCACIÓN / CALIFICACIÓN-EDUCACIÓN	0.858	0.856	0.873	0.848	0.839	0.802

Fuente: EPH Onda Octubre

c) Premios salariales

La utilización de regresiones nos permite considerar a los valores estimados para cada categoría como premios salariales.

Vamos a considerar cómo ha sido la evolución entre 1980 y 2000 de los “premios salariales” asociados a cada una de las variables bajo análisis. Para ello hemos calculado las regresiones sobre el logaritmo del ingreso horario para el total de asalariados, y para los subconjuntos compuestos por mujeres, varones y por tramos de edad. Los cuadros que se presentan a continuación deben ser leídos como diferencia porcentual sobre el valor de la constante; por ejemplo: si el valor es 1,23 ello indica que en esa categoría los asalariados tienen un ingreso superior en un 23% al valor de la constante. La constante representa el ingreso base que corresponde a la categoría excluida. En el caso de calificación corresponde a los no calificados, en el caso de educación a los que tienen hasta primaria incompleta, etc.

Para la identificación de las variables se han utilizado los siguientes códigos:

EDUC11:	Primario completo
EDUC21:	Secundario completo
EDUC22:	Secundario incompleto
EDUC31:	Terciario completo
EDUC32:	Terciario incompleto
CALIF1:	Calificación Profesional
CALIF2:	Calificación Técnica y Operativa
EDAD2:	de 26 a 35 años
EDAD3:	de 36 a 49 años
EDAD4:	de 50 a 64 años
SEXO:	Varones

Se observará en general en las regresiones que veremos a continuación que en los años iniciales de los noventa, especialmente en 1991 y 1992, se produce una caída de los premios, o como vistos antes una caída en la asociación. Por lo tanto en el análisis en particular vamos a concentrarnos en lo ocurrido en los ‘90 a partir de 1994 y estableceremos la comparación con el punto de partida 1980.

En el cuadro nro. 4 se observa para el conjunto de los asalariados que los premios correspondientes a los niveles de calificación técnica y operativa y profesional presentan moderadas subas y bajas entre 1980 y 1994, y crecen en forma importante a partir de entonces. Es decir que la posesión de cierto nivel de calificación deviene asociado a un premio salarial.

En el caso de la educación la situación se presenta de un modo un tanto distinto. En todos los niveles educativos se produce una pérdida de los premios asociados a los mismos, la única excepción la constituye el nivel terciario completo. En efecto, para el resto de los casos la tendencia general es a situarse en valores inferiores a los observados en 1980. Este comportamiento refuerza la idea de una pérdida de valor en el mercado laboral de las credenciales educativas.

En el caso de la edad la tendencia es a un crecimiento en los tres tramos considerados, seguramente en este caso estén influenciando sobre los más jóvenes los efectos del mayor nivel educativo con relación a los mayores mientras que en estos últimos incidan los efectos de disponer de puestos de trabajo con mayor calificación.

Al combinar los niveles educativos y de calificación se destaca el comportamiento que han seguido los premios asociados al nivel terciario completo y a la calificación profesional. Dado que es esperable que en este segmento se produzca la mayor correspondencia entre ambas variables la brecha que se observa es de particular interés. En efecto, el premio asociado a la calificación profesional prácticamente no ha dejado de crecer en todo el período, es decir que con prescindencia del nivel educativo de la fuerza de trabajo el mercado laboral otorga un premio salarial creciente en el tiempo a los que se desempeñan en este tipo de tareas. A su vez, entre 1980 y comienzos de los '90 esta tendencia se da en el marco de una reducción de los premios asociados a la posesión del máximo nivel educativo, por lo tanto se podría argumentar que estos asalariados tienden a ubicarse en los puestos de mayor calificación. Sin embargo, hacia 2000 esta tendencia se quiebra, y lo que se observa es el alejamiento de los premios entre ambas categorías. Por lo tanto es posible concluir que los que tienen nivel superior completo se localizan ahora en puestos de trabajo que requieren distintas calificaciones y que a su vez les permite percibir ingresos todavía superiores al resto de los asalariados. A la inversa, los que están en puestos que requieren calificación profesional se nutren de diferentes niveles educativos y por ello perciben también premios crecientes.

Al incorporar la edad se observa que los premios a la educación en sus niveles superiores se incrementan mientras que los premios a la calificación en parte se reducen. Se corrobora pues la asociación positiva entre edad y nivel educativo.

CUADRO Nro. 4 Estimación del premio salarial sobre el ingreso horario según variables seleccionadas para total de asalariados (variables dummy)

ASALARIADOS GBA	1980	1986	1991	1992	1994	1997	2000
(Constant)	5425,743	0,958	14968,587	1,990	2,386	2,046	2,131
CALIFIC1	2,769	2,339	2,832	2,566	2,768	3,436	3,269
CALIFIC2	0,423	0,480	0,368	0,376	0,377	0,550	0,508
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	5569,130	1,010	15307,445	2,069	2,357	2,088	2,174
EDU11	0,106	0,101	0,045	0,058	0,106	0,162	0,059
EDU21	0,809	0,660	0,583	0,486	0,497	0,597	0,482
EDU22	0,252	0,269	0,194	0,143	0,233	0,130	0,122
EDU31	2,426	1,742	2,128	1,794	1,924	2,247	2,161
EDU32	1,209	0,971	0,704	0,754	0,882	0,887	0,701
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	5856,813	1,048	15398,488	2,145	2,614	2,272	2,268
EDAD2	0,337	0,374	0,408	0,368	0,318	0,375	0,435
EDAD3	0,456	0,503	0,468	0,396	0,432	0,630	0,626
EDAD4	0,294	0,312	0,488	0,312	0,293	0,601	0,701
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	4825,263	0,860	13612,978	1,793	2,009	1,690	1,824
EDU11	0,088	0,060	0,019	0,036	0,090	0,136	0,031
EDU21	0,654	0,486	0,427	0,378	0,425	0,463	0,388
EDU22	0,206	0,183	0,133	0,097	0,206	0,114	0,095
EDU31	1,427	1,030	0,978	0,894	0,953	1,120	1,152
EDU32	0,912	0,701	0,497	0,540	0,628	0,663	0,505
CALIFIC1	1,156	1,250	1,417	1,308	1,466	1,771	1,540
CALIFIC2	0,271	0,322	0,248	0,273	0,282	0,402	0,351
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	3638,665	0,654	10659,357	1,489	1,604	1,241	1,353
EDU11	0,154	0,120	0,087	0,083	0,134	0,220	0,107
EDU21	0,864	0,631	0,548	0,475	0,563	0,658	0,559
EDU22	0,356	0,325	0,275	0,199	0,343	0,306	0,245
EDU31	1,573	1,199	1,151	0,994	1,096	1,397	1,399
EDU32	1,197	0,947	0,725	0,716	0,879	1,023	0,812
CALIFIC1	0,951	0,941	1,147	1,069	1,208	1,368	1,211
CALIFIC2	0,231	0,260	0,173	0,198	0,211	0,308	0,252
EDAD2	0,276	0,282	0,240	0,224	0,227	0,226	0,253
EDAD3	0,517	0,474	0,387	0,325	0,388	0,491	0,444
EDAD4	0,459	0,437	0,501	0,290	0,392	0,603	0,663
Dependent Variable: LNYHOR							

Fuente: EPH Onda Octubre

En el caso de las mujeres las tendencias comentadas para el conjunto de los asalariados se profundizan. Efectivamente, los premios a la educación superior y a la calificación profesional se incrementan sensiblemente. Al combinar ambas variables se observa un claro cambio de comportamiento en el período. Mientras que en 1980 el premio a la calificación profesional aparecía diluido en el premio al nivel educativo superior, en los '90 esta tendencia se ha revertido mostrando una fuerte disociación entre el desempeño en un puesto de trabajo calificado y el nivel educativo de la persona.

CUADRO Nro. 5 Estimación del premio salarial sobre el ingreso horario según variables seleccionadas para mujeres asalariadas (variables dummy)

MUJERES ASALARIADAS GBA	1980	1986	1991	1992	1994	1997	2000
(Constant)	4577,756	0,902	15451,939	2,030	2,336	1,942	2,147
CALIFIC1	2,279	1,704	2,093	1,924	2,361	2,855	2,576
CALIFIC2	0,557	0,444	0,347	0,292	0,403	0,611	0,563
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	4430,522	0,930	14942,311	2,148	2,084	1,760	2,018
EDU11	0,123	0,021	-0,003	-0,063	0,047	0,145	0,034
EDU21	0,824	0,604	0,545	0,307	0,669	0,662	0,534
EDU22	0,280	0,156	0,115	-0,028	0,205	0,175	0,105
EDU31	2,330	1,020	1,549	0,932	1,820	2,236	1,855
EDU32	1,312	0,751	0,635	0,503	0,965	0,942	0,608
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	4112,683	0,872	14485,597	2,052	1,992	1,622	1,841
EDU11	0,062	-0,029	-0,034	-0,089	0,013	0,091	0,015
EDU21	0,576	0,375	0,411	0,189	0,520	0,409	0,399
EDU22	0,166	0,041	0,048	-0,083	0,134	0,115	0,081
EDU31	1,819	0,618	0,824	0,427	1,070	1,164	1,062
EDU32	0,989	0,483	0,453	0,322	0,653	0,605	0,403
CALIFIC1	0,343	1,015	0,959	1,146	1,046	1,271	1,127
CALIFIC2	0,272	0,243	0,146	0,159	0,183	0,329	0,287
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	3567,067	0,721	11334,890	1,714	1,510	1,190	1,349
EDU11	0,090	0,016	0,052	-0,063	0,068	0,144	0,104
EDU21	0,686	0,487	0,553	0,272	0,737	0,636	0,642
EDU22	0,249	0,144	0,178	0,001	0,331	0,282	0,259
EDU31	1,836	0,784	0,984	0,498	1,273	1,495	1,388
EDU32	1,161	0,693	0,672	0,474	0,965	1,032	0,777
CALIFIC1	0,359	0,746	0,795	0,965	0,848	0,940	0,971
CALIFIC2	0,259	0,193	0,081	0,110	0,113	0,227	0,221
EDAD2	0,106	0,198	0,209	0,232	0,282	0,198	0,160
EDAD3	0,283	0,331	0,395	0,255	0,472	0,501	0,345
EDAD4	0,224	0,218	0,436	0,265	0,352	0,600	0,549
Dependent Variable: LNYHOR							

Fuente: EPH Onda Octubre

En el caso de los hombres los premios a la calificación profesional aparecen siguiendo la misma tendencia pero al mismo tiempo en valores más firmes. En el caso de la educación los premios al nivel superior se recuperan a partir de la fuerte caída de 1980 a 1986, pero esa recuperación es un tanto menor a la observada en el caso de las mujeres. Al combinar educación y calificación se observa el incremento de los premios tanto a la calificación profesional como al nivel educativo superior, en este caso nuevamente el incremento del premio educativo se concentra en los '90.

CUADRO Nro. 6 Estimación del premio salarial sobre el ingreso horario según variables seleccionadas para varones asalariados (variables dummy)

VARONES ASALARIADOS GBA	1980	1986	1991	1992	1994	1997	2000
(Constant)	5992,045	1,007	14664,358	1,962	2,424	2,124	2,119
CALIFIC1	2,757	2,481	3,184	2,943	2,985	3,931	3,736
CALIFIC2	0,334	0,465	0,388	0,422	0,357	0,502	0,485
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	5938,427	1,041	15435,246	2,043	2,448	2,186	2,247
EDU11	0,125	0,143	0,061	0,105	0,128	0,177	0,055
EDU21	1,066	0,810	0,628	0,612	0,458	0,653	0,475
EDU22	0,298	0,358	0,229	0,211	0,247	0,133	0,121
EDU31	3,367	2,365	2,563	2,799	2,233	2,834	2,672
EDU32	1,256	1,155	0,783	0,924	0,902	1,013	0,834
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	5187,730	0,860	13118,138	1,679	2,018	1,721	1,810
EDU11	0,117	0,107	0,041	0,085	0,123	0,158	0,035
EDU21	0,919	0,677	0,457	0,519	0,419	0,553	0,398
EDU22	0,270	0,292	0,180	0,177	0,245	0,123	0,100
EDU31	1,909	1,476	1,155	1,630	0,981	1,364	1,400
EDU32	0,970	0,902	0,567	0,710	0,680	0,806	0,630
CALIFIC1	1,095	1,107	1,543	1,075	1,609	1,941	1,642
CALIFIC2	0,219	0,324	0,292	0,333	0,290	0,395	0,374
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	3762,704	0,634	10233,065	1,402	1,645	1,270	1,369
EDU11	0,190	0,169	0,105	0,146	0,166	0,255	0,099
EDU21	1,122	0,825	0,570	0,631	0,537	0,749	0,544
EDU22	0,428	0,442	0,330	0,288	0,365	0,329	0,240
EDU31	2,076	1,566	1,354	1,750	1,110	1,661	1,659
EDU32	1,250	1,128	0,809	0,900	0,930	1,152	0,900
CALIFIC1	0,848	0,874	1,236	0,842	1,323	1,494	1,173
CALIFIC2	0,177	0,263	0,216	0,234	0,215	0,299	0,230
EDAD2	0,345	0,323	0,257	0,216	0,200	0,224	0,305
EDAD3	0,588	0,523	0,385	0,362	0,352	0,482	0,495
EDAD4	0,504	0,519	0,526	0,290	0,412	0,605	0,758
Dependent Variable: LNYHOR							

Fuente: EPH Onda Octubre

Vamos a ver ahora lo ocurrido para el conjunto de asalariados en tres tramos de edad.

Al considerar la calificación es claro que los más jóvenes, es decir, los de menor antigüedad en el mercado laboral tienen premios a la calificación menores a los mayores. De todas formas la tendencia al crecimiento sostenido del premio a la calificación profesional se mantiene con firmeza en los tres grupos.

En el caso de la educación se observa que mientras que la tendencia general al incremento del premio al nivel terciario completo en los '90 se mantiene en los tres grupos, aparecen algunos elementos de interés. A medida que se avanza en los tramos de edad los premios al nivel educativo se diversifican extendiéndose al terciario incompleto para los que tienen entre 36 y 49 en 2000 y al secundario completo en los que tiene 50 y 64 años. Es decir que dadas las características específicas del cada segmento, los premios aparecen asociados a diferentes niveles educativos. Ello es reflejo de la preferencia en cada estrato por el nivel educativo más

alto, y con lo cual es importante destacar que se estarían privilegiando ciertos atributos como la experiencia laboral o la antigüedad.

Al combinar educación y calificación se observan los mismos comportamientos generales pero con diferente intensidad en cada grupo. En el caso de los más jóvenes los niveles en los que se ubican los premios a la calificación se ubican por debajo del nivel que encuentran en los grupos de más edad. Asimismo, se destaca que los premios a la educación no presentan un nivel significativamente más alto en los más jóvenes respecto de los otros grupos, dando cuenta entonces de la importancia que guardan todavía las variables comentadas de antigüedad laboral y experiencia en la determinación salarial. Es de destacar también que el fenómeno de devaluación educativa parece alcanzar también a los niveles terciario incompleto y secundario completo en los grupos de más edad.

Es importante destacar la cuestión del género. Cuando incorporamos a la variable sexo por grupo de edad junto con educación se observa que las mujeres ocupadas cuentan con un mayor nivel educativo que los hombres, tendencia que aparece más pronunciada en los '90. Teniendo en cuenta que en el agregado no aparecen diferencias en los ingresos según género, este hecho constituye un indicio de segmentación del mercado laboral.

CUADRO Nro. 7 Estimación del premio salarial sobre el ingreso horario según variables seleccionadas para asalariados según tramos de edad (variables dummy)

ASALARIADOS POR TRAMOS DE EDAD DE 26 A 35 AÑOS	1980	1986	1991	1992	1994	1997	2000
(Constant)	5583,089	1,103	15802,929	2,326	2,532	2,040	2,297
CALIFIC1	2,259	1,079	2,278	1,690	2,429	2,362	2,422
CALIFIC2	0,432	0,353	0,358	0,263	0,346	0,572	0,437
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	5763,932	1,085	14255,092	1,992	2,202	2,078	2,111
EDU11	0,071	0,020	0,060	0,083	0,127	0,201	0,083
EDU21	0,726	0,453	0,855	0,508	0,636	0,526	0,419
EDU22	0,332	0,309	0,348	0,307	0,324	0,131	0,163
EDU31	1,861	1,038	1,922	1,523	2,235	1,702	1,870
EDU32	1,478	1,102	1,092	1,334	1,407	0,917	0,836
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	4982,237	0,992	13365,560	1,901	1,931	1,692	1,871
EDU11	0,037	-0,007	0,033	0,053	0,143	0,204	0,044
EDU21	0,585	0,378	0,773	0,431	0,627	0,433	0,334
EDU22	0,281	0,252	0,291	0,255	0,316	0,127	0,123
EDU31	1,065	0,856	1,050	1,091	1,616	1,077	1,139
EDU32	1,093	0,967	0,895	1,114	1,119	0,692	0,701
CALIFIC1	0,962	0,372	0,947	0,682	0,834	1,097	0,991
CALIFIC2	0,260	0,165	0,134	0,110	0,186	0,349	0,275
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	4467,387	0,921	12646,926	1,740	1,980	1,745	1,822
EDU11	0,074	0,036	0,057	0,104	0,132	0,200	0,080
EDU21	0,794	0,575	0,910	0,564	0,687	0,594	0,491
EDU22	0,389	0,350	0,353	0,330	0,340	0,142	0,186
EDU31	2,186	1,157	2,027	1,683	2,363	1,916	2,039

EDU32	1,459	1,137	1,142	1,398	1,444	0,993	0,902
SEXO	0,405	0,222	0,164	0,176	0,138	0,236	0,202

Dependent Variable: LNYHOR

(Constant)	4013,347	0,858	12093,856	1,711	1,802	1,479	1,693
EDU11	0,043	0,012	0,032	0,078	0,145	0,203	0,047
EDU21	0,658	0,498	0,828	0,492	0,668	0,495	0,397
EDU22	0,337	0,297	0,301	0,286	0,330	0,136	0,145
EDU31	1,379	0,975	1,141	1,242	1,715	1,241	1,273
EDU32	1,123	1,012	0,946	1,198	1,156	0,763	0,762
CALIFIC1	0,796	0,342	0,900	0,615	0,785	1,030	0,924
CALIFIC2	0,230	0,143	0,120	0,081	0,165	0,318	0,237
SEXO	0,363	0,211	0,145	0,151	0,105	0,200	0,155

Dependent Variable: LNYHOR

DE 36 A 49 AÑOS

	1980	1986	1991	1992	1994	1997	2000
(Constant)	6391,227	1,017	16818,610	2,048	2,545	2,496	2,296
CALIFIC1	3,036	2,657	2,704	2,718	3,022	3,113	3,510
CALIFIC2	0,384	0,591	0,304	0,462	0,432	0,428	0,492

Dependent Variable: LNYHOR

(Constant)	6119,275	1,060	16110,156	2,212	2,252	2,070	2,445
EDU11	0,203	0,138	0,151	0,077	0,294	0,259	0,002
EDU21	1,100	1,075	0,698	0,699	0,902	0,972	0,579
EDU22	0,453	0,482	0,313	0,180	0,676	0,321	0,100
EDU31	2,941	2,884	2,450	2,221	2,298	3,018	2,348
EDU32	1,442	1,483	1,093	0,955	1,629	1,919	1,251

Dependent Variable: LNYHOR

(Constant)	5209,652	0,908	14650,175	1,927	1,967	1,849	2,071
EDU11	0,219	0,087	0,119	0,032	0,249	0,241	-0,013
EDU21	0,986	0,813	0,453	0,509	0,725	0,875	0,480
EDU22	0,399	0,355	0,263	0,088	0,568	0,290	0,065
EDU31	1,752	1,839	1,197	1,241	1,017	1,962	1,274
EDU32	1,111	1,093	0,805	0,686	1,091	1,670	0,859
CALIFIC1	1,087	0,911	1,365	0,967	1,648	0,933	1,387
CALIFIC2	0,264	0,307	0,175	0,276	0,253	0,187	0,268

Dependent Variable: LNYHOR

(Constant)	4449,464	0,895	14977,826	1,815	2,053	1,697	2,044
EDU11	0,242	0,146	0,139	0,110	0,292	0,268	-0,008
EDU21	1,332	1,136	0,723	0,818	0,939	1,032	0,616
EDU22	0,485	0,486	0,317	0,188	0,662	0,360	0,116
EDU31	3,289	2,763	2,454	2,377	2,378	3,342	2,520
EDU32	1,590	1,451	1,168	1,041	1,682	2,058	1,325
SEXO	0,476	0,279	0,111	0,287	0,134	0,290	0,268

Dependent Variable: LNYHOR

(Constant)	4056,929	0,812	14434,834	1,702	1,909	1,610	1,897
EDU11	0,251	0,101	0,117	0,070	0,250	0,254	-0,016
EDU21	1,203	0,894	0,464	0,639	0,746	0,952	0,519
EDU22	0,436	0,377	0,265	0,116	0,568	0,334	0,081
EDU31	2,200	1,825	1,212	1,424	1,057	2,262	1,423
EDU32	1,291	1,111	0,828	0,802	1,121	1,828	0,938
CALIFIC1	0,791	0,812	1,334	0,800	1,590	0,792	1,206
CALIFIC2	0,208	0,241	0,166	0,194	0,237	0,123	0,204
SEXO	0,410	0,228	0,028	0,229	0,052	0,252	0,179

Dependent Variable: LNYHOR

	1980	1986	1991	1992	1994	1997	2000
DE 50 A 64 AÑOS							
(Constant)	5096,158	1,019	15356,905	1,884	2,387	2,240	2,453
CALIFIC1	4,374	2,044	3,423	3,200	2,859	4,095	3,855
CALIFIC2	0,677	0,415	0,596	0,460	0,452	0,598	0,581
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	5461,060	1,026	15593,098	1,949	2,742	2,122	2,269
EDU11	0,235	0,272	0,254	0,258	-0,026	0,350	0,144
EDU21	1,993	1,043	1,004	0,872	0,489	1,250	1,275
EDU22	0,858	0,449	0,712	0,435	0,515	0,698	0,761
EDU31	3,221	1,972	2,704	2,804	2,087	3,408	2,459
EDU32	2,735	1,458	0,731	1,534	2,203	1,646	1,536
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	4567,289	0,883	13112,613	1,548	2,223	1,728	2,077
EDU11	0,167	0,229	0,188	0,235	-0,033	0,311	0,098
EDU21	1,414	0,832	0,685	0,734	0,402	0,863	1,006
EDU22	0,669	0,312	0,478	0,359	0,486	0,540	0,654
EDU31	2,332	1,102	0,980	0,556	1,164	1,250	1,249
EDU32	1,821	0,942	0,510	0,892	1,683	0,963	1,036
CALIFIC1	1,676	1,011	1,799	2,280	1,024	2,246	1,727
CALIFIC2	0,383	0,283	0,408	0,350	0,338	0,396	0,195
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	4037,426	0,808	13592,154	1,799	2,263	1,688	1,998
EDU11	0,257	0,269	0,267	0,239	-0,018	0,394	0,126
EDU21	2,058	1,128	1,051	0,870	0,562	1,383	1,285
EDU22	0,838	0,478	0,741	0,414	0,488	0,753	0,680
EDU31	4,122	2,041	2,793	2,808	2,110	3,833	2,590
EDU32	2,475	1,624	0,740	1,542	2,508	1,733	1,501
SEXO	0,454	0,373	0,184	0,131	0,291	0,326	0,254
Dependent Variable: LNYHOR							
(Constant)	3721,432	0,741	12317,884	1,497	1,984	1,522	1,965
EDU11	0,193	0,235	0,196	0,227	-0,024	0,344	0,096
EDU21	1,534	0,927	0,715	0,737	0,476	0,966	1,047
EDU22	0,682	0,357	0,499	0,351	0,470	0,587	0,630
EDU31	2,999	1,223	1,053	0,583	1,215	1,476	1,385
EDU32	1,779	1,115	0,522	0,907	1,933	1,051	1,069
CALIFIC1	1,331	0,859	1,690	2,200	0,914	2,022	1,510
CALIFIC2	0,316	0,222	0,390	0,338	0,266	0,339	0,154
SEXO	0,334	0,313	0,088	0,064	0,223	0,207	0,138
Dependent Variable: LNYHOR							

Fuente: EPH Onda Octubre

Comentarios finales:

La contribución conjunta de las variables consideradas en el modelo básico sobre los diferenciales de ingresos horarios se ubica entre un 37% y un 45% (del 43% al 49% al considerar las seis variables) entre 1980 y 2000 con una pronunciada caída a principios de los '90. En esta trayectoria corresponde destacar el crecimiento de la contribución del modelo básico en la segunda mitad de los noventa. El incremento de los premios salariales para los niveles educativos superiores y para los puestos de trabajo con calificación profesional en un

contexto de alto desempleo y escasa creación de empleo justifican plantear el interrogante respecto de las causas de este comportamiento.

Dos hipótesis suelen presentarse en la literatura sobre este aspecto en particular. De una parte se sostiene que el aumento de la desigualdad en los salarios asentada en las credenciales educativas o en la mayor calificación refieren a un proceso de cambio tecnológico en la estructura de producción que tiene su contraparte en el mercado laboral en la competencia por los trabajadores más calificados. De otra parte se sostiene que en un contexto de subutilización de recursos productivos el incremento de los premios salariales para el personal más calificado responde a una estrategia de las firmas por retener a estos trabajadores para enfrentar la fase ascendente del ciclo económico. A estas interpretaciones cabe agregar la hipótesis de devaluación educativa, que si bien teóricamente sería coherente con una disminución de la desigualdad según niveles educativos (como ocurrió a principios de los '90) parece haber tenido lugar en este período conjuntamente con cierto cambio técnico que impulsó la búsqueda de trabajadores calificados y elevó sus remuneraciones.

El premio asociado a la calificación profesional prácticamente no ha dejado de crecer en todo el período, especialmente cuando se controla con educación en la segunda mitad de los '90. Si entre 1980 y comienzos de los '90 los asalariados con mayor nivel educativo accedían a los puestos de mayor calificación, en la segunda mitad de los noventa y hacia 2000 esta correspondencia se modera y lo que se observa es que los que tienen el mayor nivel educativo se ubican en puestos de trabajo que requieren distintas calificaciones pero que al mismo tiempo les permite percibir ingresos superiores al resto de los asalariados. Esta situación se observa en todos los grupos de edad afectando a distintos niveles educativos. A la inversa, los que están en puestos que requieren calificación profesional se nutren de asalariados con diferentes niveles educativos y por ello perciben también premios crecientes.

En efecto, en el período específico de la segunda mitad de los '90 la información analizada permitiría avalar que se ha desarrollado un proceso de devaluación educativa que al mismo tiempo comprendería una tendencia a premiar a los asalariados de mayor nivel educativo aunque no se desempeñen en ocupaciones de alta calificación.