

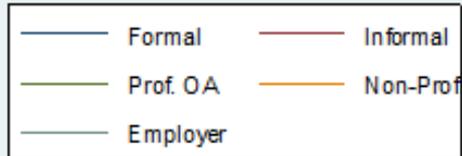
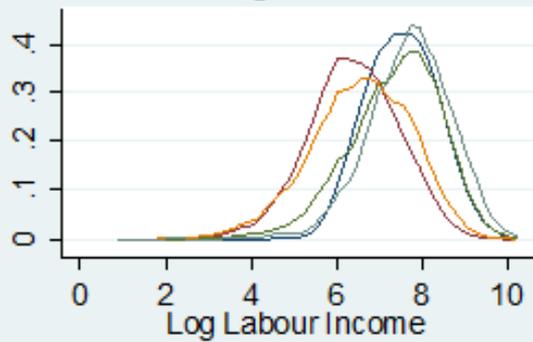


Diferenciales de ingresos laborales

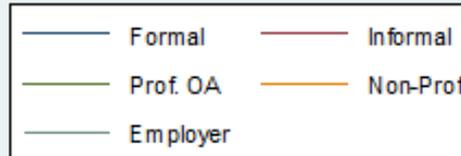
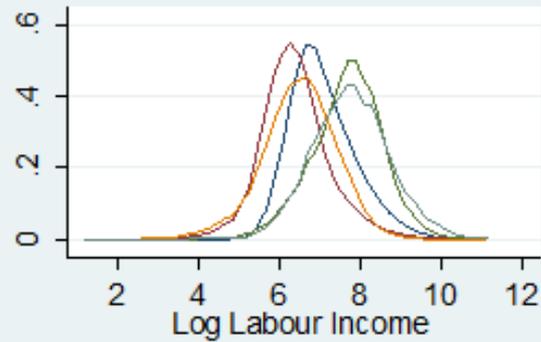
Roxana Maurizio
IIEP- UBA/CONICET

Brechas salariales asociadas a la informalidad

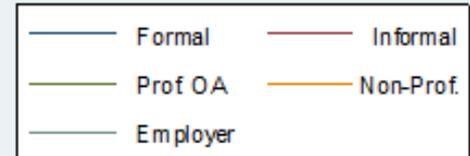
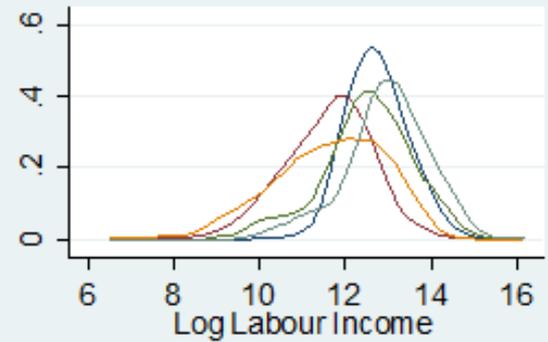
Argentina



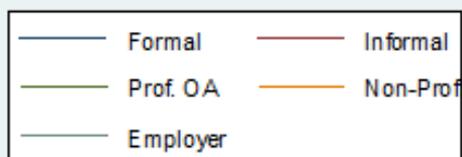
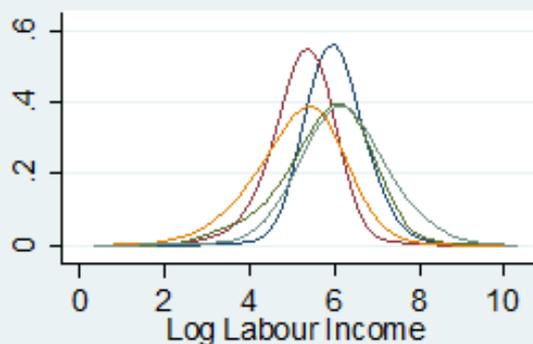
Brazil



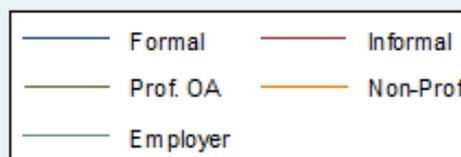
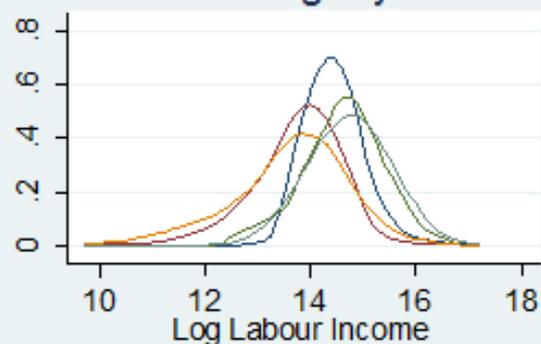
Costa Rica



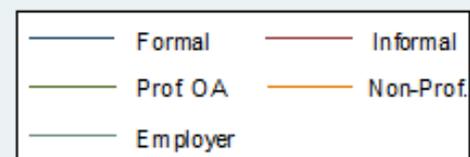
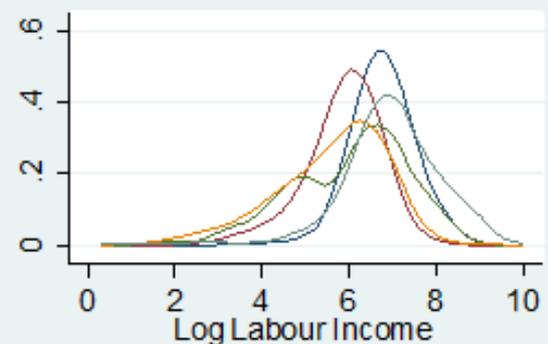
Ecuador



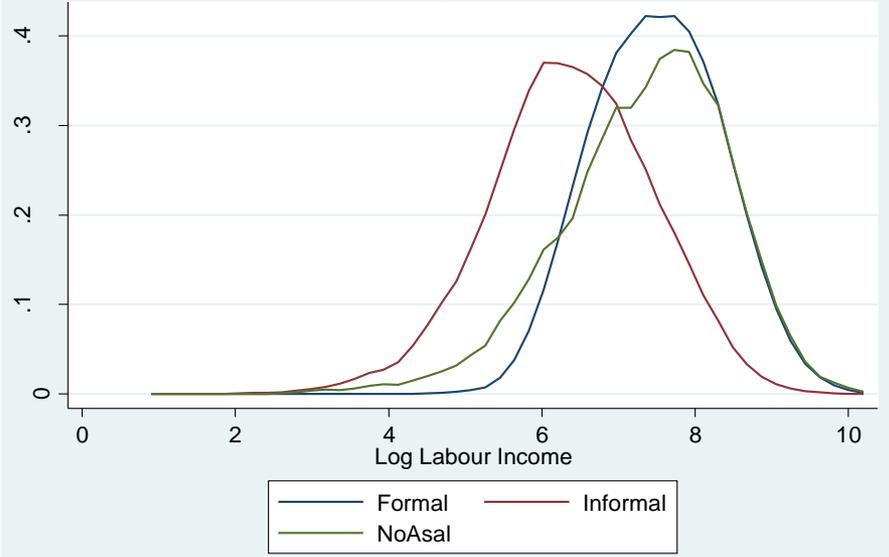
Paraguay



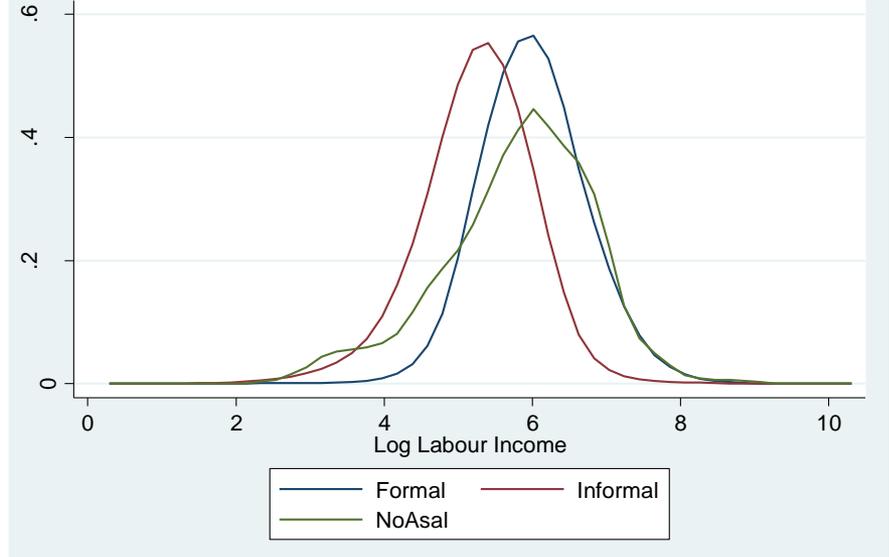
Peru



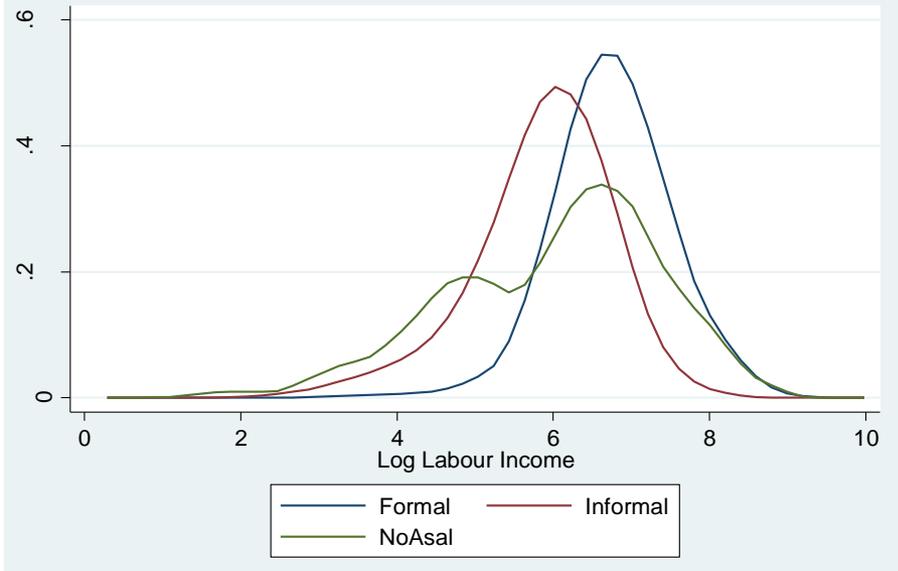
Argentina



Ecuador



Peru



¿En qué medida estos diferenciales reflejan segmentación de ingresos?

Definición: diferenciales salariales no explicados por los atributos del trabajador → dos asalariados con iguales características personales que obtienen un salario diferente porque uno es formal y el otro es informal.

Métodos: paramétricos (Heckman's two-step procedure, C/U Quantile Regression, Oaxaca-Blinder) y no paramétricos (PSM, DS, DD).

Resultados: existencia de una “penalidad” significativa asociada a la informalidad en todos los países, si bien su magnitud varía.

**Wage gaps associated with informality.
Heckman Two-Step Estimator**

Argentina 2010	Bolivia 2009	Brazil 2009	Chile 2009	Costa Rica 2008	Ecuador 2009
-0.423***	-0.267***	-0.280***	-0.257***	-0.206***	-0.412***
[0.0100]	[0.0318]	[0.00392]	[0.00519]	[0.0134]	[0.0124]

El Salvador 2008	Mexico 2008	Paraguay 2009	Peru 2009	Uruguay 2010
-0.210***	-0.260***	-0.275***	-0.246***	-0.325***
[0.0114]	[0.00801]	[0.0276]	[0.0135]	[0.00873]

Standard errors in brackets

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Oaxaca-Blinder Decomposition

	Argentina 2010	Bolivia 2009	Brazil 2009	Chile 2009	Costa Rica 2008	Ecuador 2009
Difference	-0.753*** [0.0106]	-0.773*** [0.0300]	-0.606*** [0.00459]	-0.388*** [0.00623]	-0.528*** [0.0115]	-0.896*** [0.0106]
Endowments	-0.284*** [0.0151]	-0.488*** [0.0324]	-0.391*** [0.00494]	-0.174*** [0.00568]	-0.301*** [0.0189]	-0.415*** [0.0165]
Coefficients	-0.375*** [0.0122]	-0.218*** [0.0658]	-0.343*** [0.00455]	-0.247*** [0.00556]	-0.234*** [0.0126]	-0.382*** [0.0178]
Interaction	-0.0948*** [0.0163]	-0.0669 [0.0679]	0.128*** [0.00491]	0.0332*** [0.00498]	0.00665 [0.0197]	-0.0993*** [0.0222]

	El Salvador 2008	Mexico 2008	Paraguay 2009	Peru 2009	Uruguay 2010
Difference	-0.670*** [0.0104]	-0.583*** [0.00805]	-0.761*** [0.0247]	-0.818*** [0.0118]	-0.712*** [0.00982]
Endowments	-0.448*** [0.0176]	-0.339*** [0.00774]	-0.529*** [0.0311]	-0.610*** [0.0148]	-0.369*** [0.0559]
Coefficients	-0.282*** [0.0184]	-0.334*** [0.0146]	-0.454*** [0.0961]	-0.359*** [0.0182]	-0.321*** [0.0100]
Interaction	0.0601** [0.0235]	0.0903*** [0.0145]	0.221** [0.0982]	0.150*** [0.0203]	-0.0218 [0.0560]

Standard errors in brackets

*** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Table 4
Matching Estimator Method

Argentina 2010	Bolivia 2009	Brazil 2009	Chile 2009	Costa Rica 2008	Ecuador 2009
-0.349*** [0.0479]	-0.231** [0.0909]	-0.392*** [0.000888]	-0.266*** [0.00639]	-0.211*** [0.00361]	-0.414*** [0.0327]
El Salvador 2008	Mexico 2008	Paraguay 2009	Peru 2009	Uruguay 2010	
-0.268*** [0.000785]	-0.316*** [0.00913]	-0.465*** [0.0400]	-0.279*** [0.0454]	-0.370*** [0.0196]	

Standard errors in brackets

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Brechas salariales asociadas al empleo temporal

Brechas salariales promedio asociadas al empleo temporal

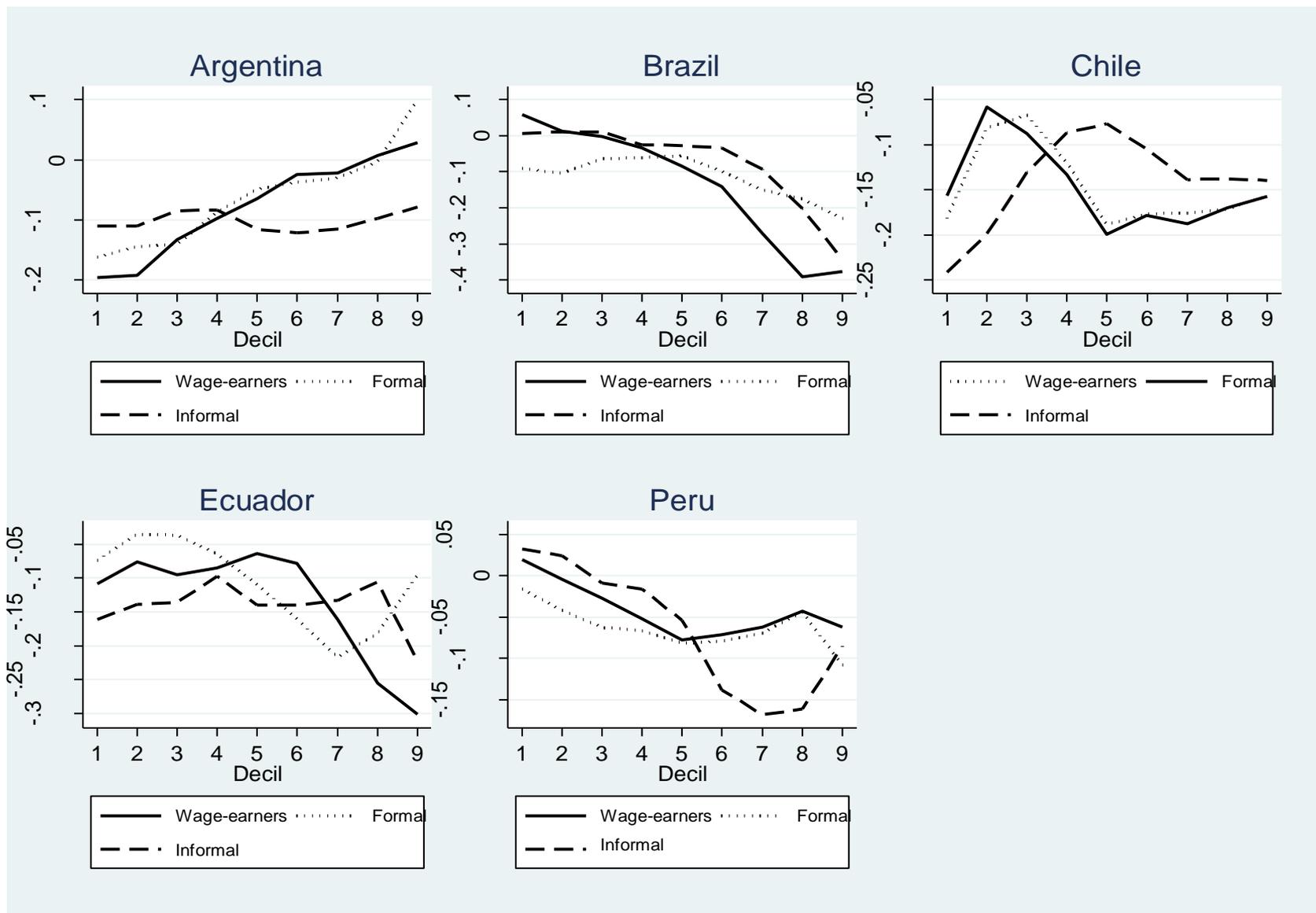
	Hourly wages			Monthly wages		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Argentina	-3.9%	0%	-5.3%	-8.0%	-6.8%	-8.8%
Brazil	-9.9%	-13.9%	-4.4%	-12.5%	-20.8%	-4.1%
Chile	-13.3%	-13.5%	-11.9%	-16.1%	-15.0%	-16.6%
Costa Rica	-34.9%	-13.7%	-43.3%	-42.2%	-14.5%	-45.4%
Ecuador	-8.2%	-4.5%	-14.4%	-9.1%	-4.4%	-17.8%
Mexico	-13.3%	-9.2%	-19.3%	-13.7%	-8.4%	-21.5%
Paraguay	-15.8%	-12.1%	-24.4%	-15.0%	-11.8%	-22.7%
Peru	-11.3%	-11.1%	0%	-11.2%	-10.8%	0%

Premio mensual varones con contrato permanente en países europeos (Boeri, 2011): desde 6% en Reino Unido hasta 45% en Suecia.

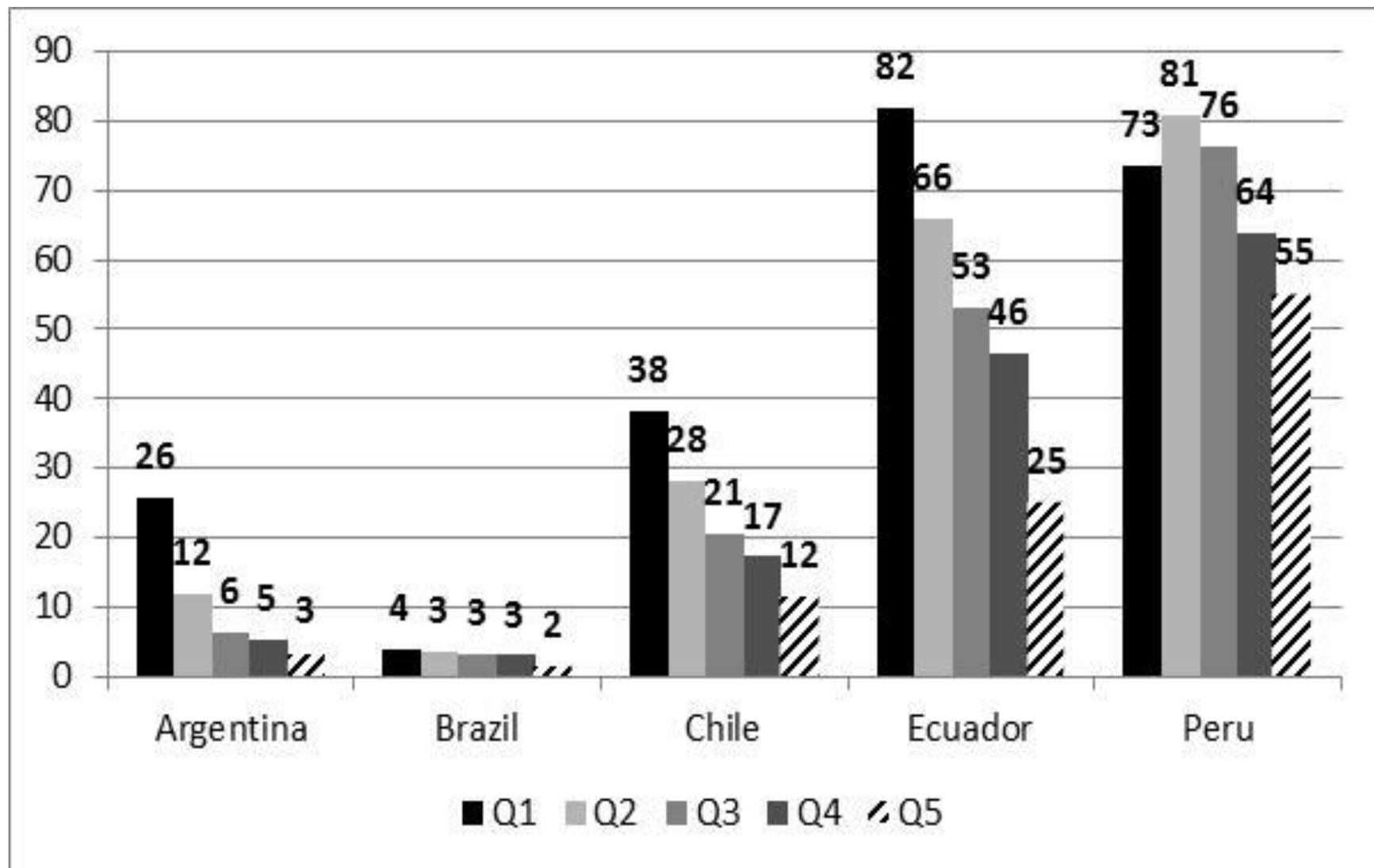
Argumentos

- Una vez que el trabajador está en una posición a tiempo indefinido se encuentra en mejor situación para negociar las condiciones de empleo debido a la existencia de costos de despido (Blanchard y Landier's, 2002).
- Trabajadores permanentes, en general, reciben más capacitación y entrenamiento. Trabajadores realizarán un mayor esfuerzo en la medida en que tengan mayores expectativas de obtener un puesto permanente en la empresa (Dolado y Stucchi, 2008). Variables no observadas aquí.
- Trabajadores permanentes tienen mayores probabilidades de estar sindicalizados. En el contexto latinoamericano, ello podría ser cierto para los trabajadores formales, no para los informales.
- La legislación laboral estipula en todos los casos que los trabajadores temporarios deben tener igual tratamiento en la determinación salarial. Sin embargo, dado que la inspección laboral suele tener un alcance limitado, el uso de contratos temporales puede generar vulnerabilidad entre los trabajadores frente al incumplimiento de las normas laborales.
- Aún cuando los trabajadores temporarios sean remunerados según lo establece la ley, podría suceder que éstos no reciban adicionales y premios que las empresas pagan a sus empleados permanentes.

Brechas salariales a lo largo de la distribución



Proporción de trabajadores temporarios en los quintiles de la distribución salarial



Brechas salariales asociadas al empleo a tiempo parcial

	Total part-time			Involuntary part-time			Voluntary part-time		
	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal	Total	Formal	Informal
Argentina	26.5%	28.4%	24.4%	27.5%	28.5%	28.1%	26.2%	28.4%	22.6%
Brazil	34.6%	36.5%	32.7%	30.9%	35.5%	31.8%	35.0%	36.5%	32.8%
Chile	71.8%	77.9%	62.6%	61.4%	62.6%	58.9%	85.7%	96.8%	68.7%
Ecuador	24.7%	31.3%	25.5%	25.4%	42.3%	24.2%	24.1%	27.6%	27.0%
Peru	45.6%	45.6%	51.1%	43.9%	42.2%	58.2%	46.2%	47.0%	48.1%

Resultados opuestos a los obtenidos para los países desarrollados.

Argumentos:

- *Penalidad salarial*

- Costos fijos de contratación/capacitación.
- Mayor tiempo de capacitación/entrenamiento.
- Menor compromiso de los trabajadores/ menor productividad.
- Comportamiento de la productividad a lo largo de la jornada laboral
- Menor sindicalización / menor poder de negociación.

- *Premio salarial*

- Diferencias compensadoras.
- Mayor productividad.
- Piso salarial, aun cuando ello no esté vinculado a mínimos legales horarios mayores en el caso de los *part-time*.

Transiciones a la formalidad y reducción de la desigualdad en Argentina en la última década

Beccaria, L., R. Maurizio y G. Vázquez (2015) “Recent decline in wage inequality and formalization of the labor market in Argentina”, *International Review of Applied Economics*, vol. 29, issue 5.

Metodología

- Firpo, Fortin y Lemieux (2007, 2011), a partir de una generalización del enfoque tradicional de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), proponen un procedimiento basado en la estimación de densidades contrafactuales y de regresiones de funciones de influencia recentradas.

Bondades:

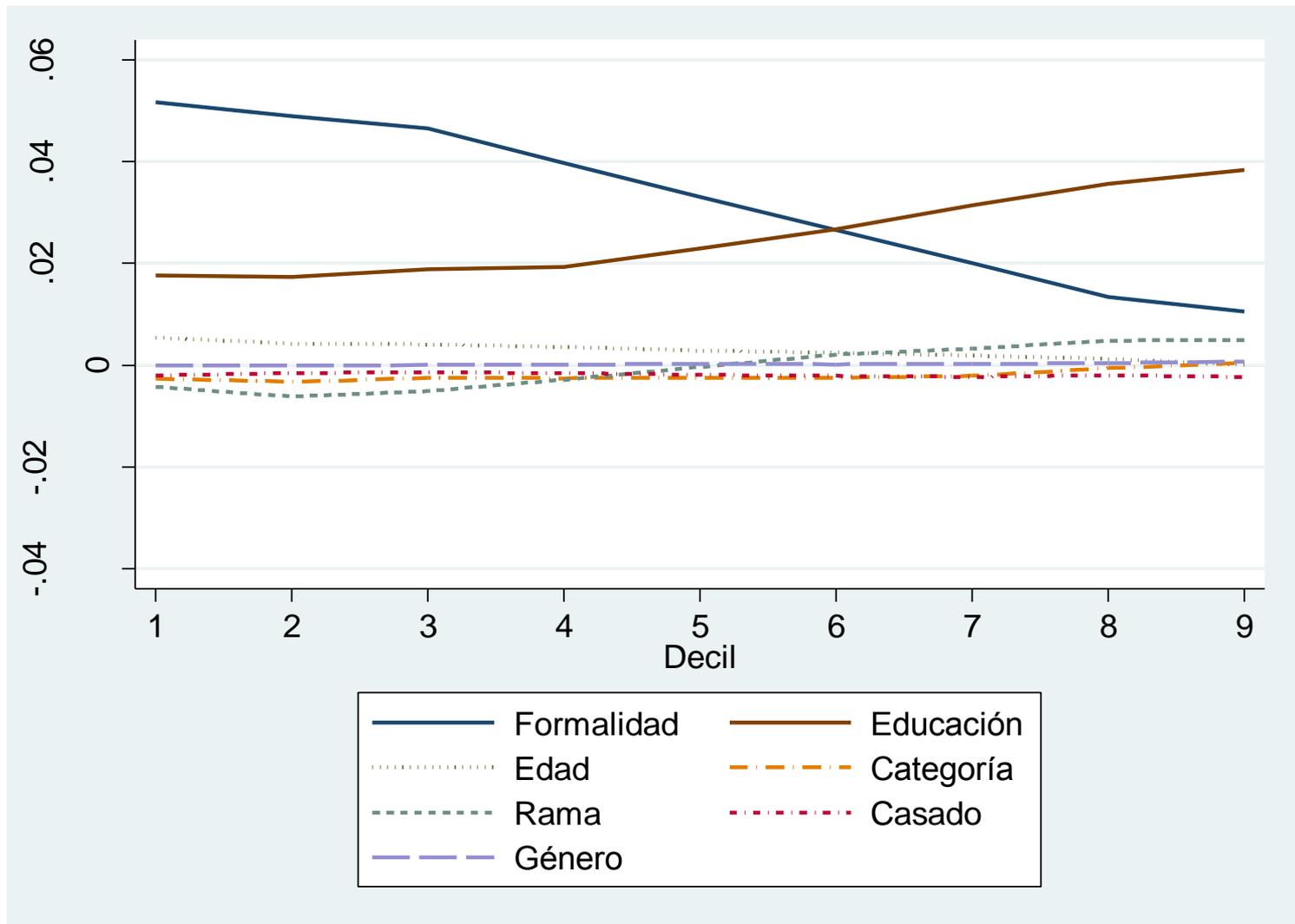
- Permite observar fuentes de cambios en funcionales de la distribución de los salarios más allá de la media (relación de percentiles, Gini, Theil, etc).
- El hecho de emplear un procedimiento de reponderación permite aislar el efecto de retorno de la eventual influencia de cambios en los atributos.

Efecto composición

Concepto	ln(p90/p10)	ln(p50/p10)	ln(p90/p50)	Gini	Theil
Efecto Composición					
Formalidad	-0.041 ***	-0.019 ***	-0.023 ***	-0.008 ***	-0.013 ***
Educación	0.021 ***	0.005 **	0.016 ***	0.004 ***	0.008 ***
Edad	-0.005 ***	-0.003 ***	-0.003 ***	-0.001 ***	-0.001 **
Asalariado Público	0.003 **	0.000	0.003 **	0.001 ***	0.002 ***
Rama	0.009 ***	0.004 *	0.005 ***	0.002 ***	0.003
Casado	-0.000	0.000	-0.000	0.000	0.000
Género	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001
Región	0.019 ***	0.013 ***	0.007 ***	0.002 **	0.001

- **La formalidad tiene el impacto igualador más importante.** Incremento de los puestos registrados en un contexto donde la formalidad contribuye positivamente a la igualdad salarial. Explica alrededor del 15% de la reducción de la desigualdad.
- **Los cambios en el nivel educativo han sido desigualadores.**

Contribución de cada atributo al efecto composición



Efecto retorno

Concepto	ln(p90/p10)	ln(p50/p10)	ln(p90/p50)	Gini	Theil
Efecto Retorno					
Formalidad	-0.079 **	-0.042	-0.037 **	-0.020 ***	-0.013
Educación	-0.152 ***	-0.025	-0.127 ***	-0.025 ***	-0.057 *
Edad	-0.054 ***	-0.012	-0.042 ***	-0.011 **	-0.027 *
Asalariado Público	0.115 ***	0.028 **	0.087 ***	0.031 ***	0.055 ***
Rama	-0.154 ***	-0.067 *	-0.087 **	-0.011	-0.011
Casado	-0.017	-0.018	0.001	0.004	0.004
Género	-0.090 ***	-0.044 ***	-0.045 **	-0.017 ***	-0.037 **
Región	0.182 ***	0.074 ***	0.108 ***	0.009	-0.008

- **Los cambios en los premios a la formalidad no han tenido impactos en la parte baja de la distribución. Han sido igualadores en la cola superior y en términos del Gini.** Asociado a la baja en el premio en esta parte de la distribución, donde se concentra la mayor parte de los asalariados registrados. 32% de la caída del Gini.
- **La reducción de los retornos a la educación** explica alrededor del 40% de la caída en el Gini y del 80% de la baja en la relación p90/p50.

Distribución de trabajadores que fueron formalizados según deciles de ingresos

