



ASOCIACION ARGENTINA
DE ECONOMIA POLITICA

ANALES | ASOCIACION ARGENTINA DE ECONOMIA POLITICA

XLVIII Reunión Anual

Noviembre de 2013

ISSN 1852-0022

ISBN 978-987-28590-1-5

EDUCACIÓN, DEMANDA DE CALIFICACIONES Y
SALARIOS RELATIVOS: EL CASO ARGENTINO,
2004-2011

Groisman Fernando
Marshall Adriana

**EDUCACIÓN, DEMANDA DE CALIFICACIONES
Y SALARIOS RELATIVOS: EL CASO ARGENTINO, 2004-2011***

Fernando Groisman
(CONICET-IIEP/UBA)
fgroisman@conicet.gov.ar

y

Adriana Marshall
(CONICET-IDES)
marshall@retina.ar

* Preparado para presentar en la XLV Reunión Anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Rosario, 13-15 de noviembre, 2013.

Resumen

Se analizan las tendencias en las brechas salariales según educación (atributos de individuos) y calificación (requerimientos de los puestos) en la Argentina durante 2004-2011. La incorporación de ambas dimensiones resulta relevante para discutir la aplicabilidad de interpretaciones que enfatizan ya sea el sesgo en la demanda de trabajo hacia mayores niveles de calificación, o bien los procesos de devaluación de credenciales educativas. Los resultados muestran una estabilización de las distancias salariales entre los asalariados con altos niveles educativos o elevadas calificaciones y el resto, compatible con las tendencias en la relación oferta de graduados universitarios y demanda de calificaciones elevadas.

Abstract

We analyze trends in educational (attributes of individuals) and skill (job requirements) wage differentials in Argentina during 2004-2011. The incorporation of both dimensions is relevant to discuss the applicability of interpretations that emphasize either the bias in labor demand towards higher skills, or the devaluation of educational credentials. Results show the stabilization of wage differentials between wage earners with highest education or skills and the rest; this is compatible with the trend in the relationship between the supply of university graduates and the demand for the highly skilled.

JEL: J2, J3

Durante la década del 2000 en varios países de América Latina se detuvo, o bien cambió de signo, la tendencia hacia la ampliación de las brechas salariales entre el personal que completó el nivel universitario y los empleados con menores niveles educativos que había caracterizado a los años 90. En la literatura se ha discutido el posible rol que podrían desempeñar en la explicación de esta nueva evolución las relaciones oferta-demanda para los distintos niveles educativos, considerando el ritmo de crecimiento tanto de la oferta de personal con elevado nivel de educación como de la demanda dirigida a este grupo, que se habría estancado, o desacelerado, a raíz de factores cuya incidencia requiere mayor investigación (Weller, 2012; Gasparini et al., 2011).

Entre los países en los que la tendencia hacia el aumento de las distancias salariales se detuvo se ubica la Argentina. Como veremos, durante la etapa de crecimiento económico prácticamente sostenido (2003-2011) que siguió a la profunda crisis de principios de los años 2000 se observa una reducción de las brechas salariales entre los que completaron el nivel universitario y el resto de los asalariados. Con referencia a ese período, Groisman (2012) encuentra que en la Argentina, aunque la incidencia de las personas con educación media y alta aumentó bastante más entre los asalariados privados que en la población adulta, este sesgo no fue acompañado por el incremento de sus salarios relativos sino, al contrario, por una disminución, que podría vincularse con las tendencias en los requerimientos de los puestos de trabajo en términos de calificaciones. Por su parte, un estudio específico sobre el sector industrial argentino plantea que el rezago de los salarios del personal altamente calificado es consistente con el débil crecimiento de la demanda para este tipo de personal que, a su vez, se derivaría de la escasa modernización e innovación productivas durante la expansión industrial que tuvo lugar en 2003-2011 (Marshall, 2011, 2012). Ambos autores coinciden en señalar el papel que además podrían haber jugado la intervención del estado (a través de la regulación del salario mínimo) y la acción sindical (a través de la negociación colectiva y su extensa cobertura) en la explicación de esa tendencia.

Con el objetivo de contribuir al debate, en este artículo se analizan con mayor profundidad, con referencia al caso argentino, las tendencias en las brechas salariales según educación y calificación durante el período 2004-2011 y sus factores explicativos, focalizando en el sector privado. A diferencia de la mayoría de los estudios sobre el tema, que se circunscriben a los diferenciales de salario según niveles educativos (atributos de los individuos), en este trabajo se examinan también las brechas salariales según niveles de calificación, que expresarían en alguna medida las características de los requerimientos de los puestos de trabajo. La incorporación de ambas dimensiones de análisis permite también examinar en qué medida las tendencias en la estructura educativa de los asalariados estuvieron acompañadas por una evolución en la misma dirección en los requerimientos de calificación y resulta relevante para discutir la aplicabilidad de las interpretaciones que enfatizan ya sea el sesgo en la demanda de trabajo hacia mayores niveles educativos, o bien los procesos de devaluación de credenciales educativas.

El artículo se estructura del siguiente modo. Primero se presenta brevemente el marco analítico en que se encuadra el estudio del caso argentino (sección 1). En la segunda sección se describen las tendencias en los diferenciales de salario entre niveles educativos y entre grupos ocupacionales definidos en términos de niveles de calificación.¹ En la sección 3 se examina en qué medida los resultados de los análisis de regresión validan las tendencias en las brechas salariales que revela el examen descriptivo. Por último, se discuten los posibles factores explicativos de las tendencias identificadas, con eje en las relaciones oferta-demanda (sección 4).

¹ De aquí en adelante, la mención a brechas de salario **inter ocupacionales** se refieren a brechas inter niveles de calificación.

1. Marco de análisis

En la literatura especializada se han examinado las brechas salariales según niveles educativos, o años de escolaridad, considerando con frecuencia que los niveles educativos son también representativos de los niveles de calificación. Sin embargo, como han destacado algunos autores, no se trata de atributos intercambiables. La identificación entre ambas variables no siempre resulta apropiada, incluso en el caso de la equiparación entre puestos profesionales y personas con educación universitaria completa. Los atributos educativos de las personas que los desempeñan no siempre son los esperados en función de las características o requerimientos de los puestos.² En efecto, aun cuando las empresas recurren habitualmente al nivel educativo como uno de los criterios principales de selección para la cobertura de las vacantes laborales, es posible constatar que puestos de trabajo con similares requisitos de calificación son ocupados por trabajadores con diferente dotación educativa.

Las interpretaciones e hipótesis sobre los determinantes de las distancias salariales según educación/calificación en general se refieren al papel que desempeña la relación oferta-demanda para cada nivel. El “premio” a la educación/calificación superior variaría en función de cambios en la oferta de fuerza de trabajo con distintos niveles educativos y de la demanda para cada nivel educativo y de calificación. Complementaria o alternativamente, la ampliación de las distancias salariales podría expresar, por una parte, aumentos en la demanda relativa de trabajadores con educación superior y, por la otra, aumentos en el nivel de desempleo, que presionarían más que proporcionalmente sobre los trabajadores más sustituibles, que son los que tienen menor nivel educativo. En contrapartida, la reducción del premio salarial a las calificaciones elevadas podría resultar del desfasaje entre el crecimiento de la oferta con niveles educativos más elevados y una demanda relativamente estable o poco dinámica, tema con frecuencia analizado en el contexto de procesos de devaluación de las “credenciales” educativas. Las causas del crecimiento diferencial de la demanda de diversos tipos de calificaciones se vinculan con el ritmo y modalidades de incorporación del progreso técnico y con la modalidad de la inserción del país en el comercio internacional. En la década del 90, en el marco de las así llamadas “reformas económicas” en América Latina, la discusión se centró en el impacto del comercio internacional sobre las brechas salariales a través de cambios en las relaciones oferta-demanda de fuerza de trabajo para los distintos niveles de calificación y, en muchos trabajos, se trató de dirimir en qué medida los cambios en las distancias salariales se derivaban de la liberalización del comercio internacional o bien del progreso tecnológico.³

El efecto del progreso técnico sobre la demanda de calificaciones es, además, el eje de los análisis sobre los procesos de “polarización” ocupacional identificados en varios países europeos y en los Estados Unidos, que se habrían desarrollado desde la década del 90 (e.g. Acemoglu, 2002; Goos et al., 2009; Autor et al. 2006; Oesch et al, 2010; Van Reenen, 2011), procesos que, a su vez, estarían detrás de las tendencias hacia la polarización salarial.⁴ También se han discutido los factores que explicarían porqué en otros países, también europeos, las tendencias hacia la polarización ocupacional y salarial según niveles

² Véase e.g. Howell y Wolff (1992).

³ En Marshall (2002) se presentan los términos de la discusión en ese período. Véase también Manacorda et al. (2010), sobre América Latina en los años 80 y 90.

⁴ Autor et al. (2006) enfatizan el rol de la difusión del uso de tecnologías de la información (básicamente, de computadoras) en la explicación de los procesos de polarización salarial. Según Goos et al. (2009) los países europeos experimentaron desde los años 90 un proceso de polarización ocupacional similar al de los Estados Unidos (crecimiento desproporcionado de los empleos con bajas y con altas remuneraciones), que sería compatible con las evidencias acerca del impacto de las nuevas tecnologías.

educativos están ausentes. Por ejemplo, con respecto al caso de Italia se constató, contrariamente al patrón de polarización, una disminución, en el sector privado, del premio a la educación secundaria superior y también del premio a la educación universitaria, que podría vincularse con el hecho de que la introducción de progreso tecnológico ha sido lenta, lo cual limita la demanda de calificaciones altas (Naticchioni et al., 2008, 2009).⁵

Además de las variaciones en las relaciones oferta-demanda, derivadas de transformaciones en los determinantes de cada una de ellas, en la literatura se ha debatido acerca de la influencia sobre la evolución de las brechas salariales inter ocupacionales de cambios en factores institucionales, específicamente en la regulación estatal de los salarios y en el “poder” y radio de influencia sindicales.⁶ La investigación sobre los mecanismos de determinación de las remuneraciones de los asalariados no incluidos en el ámbito de aplicación de aumentos salariales negociados colectivamente es aún incipiente, en particular en el caso de grupos con cargos jerárquicos, técnicos o profesionales cuyos salarios no se negocian colectivamente sino en forma individualizada.

Estas diferentes aproximaciones analíticas resultan relevantes para el estudio de la evolución de las distancias salariales inter ocupacionales y educativas en la Argentina.

2. Brechas salariales (2004-2011)

Aún cuando en la Argentina la fase de recuperación económica que siguió a la grave crisis de 1999-2002 comenzó en el año 2003, el período analizado en este artículo se inicia en 2004, considerando que el año 2003 constituye todavía una etapa transicional. El estudio se centra en el sector privado, ya que en el sector público la dinámica de la determinación del salario tiene características distintas. El análisis se refiere al sector privado en su conjunto, pero también se examinan separadamente tres sectores económicos importantes: industria, comercio (comercio al por mayor, comercio al por menor y restaurantes y hoteles) y servicios “modernos” (sector financiero y servicios inmobiliarios, empresariales y de alquiler), para evaluar si hay diferencias inter sectoriales significativas. Se analizan las brechas entre salarios por hora y, para asegurar una mayor homogeneidad, el universo bajo estudio se circunscribe a los asalariados que trabajan entre 35 y 48 horas semanales (asalariados *full time*).⁷ La información analizada proviene de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) que releva trimestralmente⁸ el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC).⁹

⁵ Véase también Izquierdo y Lacuesta (2007) con referencia a España.

⁶ Por ejemplo, Mosher (2009) analiza la contribución de variaciones en el poder sindical a la explicación de cambios en el grado de desigualdad entre niveles educativos.

⁷ Esta restricción permite también evitar posibles distorsiones derivadas del trabajo de horas extra (cuya remuneración, de acuerdo con la legislación vigente, en general duplica a la normal) en la estimación del monto del salario. De todos modos, si se elimina esta restricción y se incluye a todos los asalariados del sector privado, los resultados no presentan variaciones significativas con respecto a los que se describen más abajo. Naturalmente, se excluye al servicio doméstico y a los trabajadores con “planes de empleo” de todas las estimaciones. De aquí en adelante, excepto que se especifiquen otras características, la información analizada se refiere al segmento de asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales.

⁸ Con el fin de aumentar el número de casos analizamos bases agregadas construidas con dos trimestres, correspondientes a dos años consecutivos (bienios). El examen de dos series alternativas, una construida con los segundos trimestres y la otra con los cuartos trimestres, permite una mejor identificación de las principales tendencias. Ocasionalmente en el texto y en los cuadros del Apéndice se ejemplifica con datos correspondientes a los 2dos. trimestres.

⁹ La EPH se realiza en las principales ciudades, que concentran alrededor del 70% de la población urbana total de la Argentina. Excepto que figure otra especificación, de aquí en adelante los análisis se refieren al total urbano, integrado por un conjunto de ciudades invariable a lo largo del período

En una primera aproximación se observa que durante el período 2004-2011 las brechas salariales tanto entre los trabajadores con alto nivel educativo y los que detentaban credenciales educativas inferiores como entre quienes se desempeñaban en un puesto de trabajo con calificación profesional y el resto se redujeron (cuadro 1). Estas tendencias contrastan con las que tuvieron lugar durante la década del 90, cuando las distancias se habían ampliado: en el Gran Buenos Aires, por ejemplo, la brecha salarial entre graduados universitarios y trabajadores con estudios secundarios completos había pasado de 2.30 en 1993 a 2.79 en 1998, y entre puestos profesionales y operativos de 3.36 a 4.01.¹⁰

En 2004-2011 los asalariados con estudios universitarios completos (es decir, con al menos 17 años de educación formal) vieron reducir su salario en forma notoria comparativamente con las remuneraciones de aquellos que habían o bien finalizado el nivel medio de educación (con un máximo de 12 años en el sistema educativo formal) o no habían completado este último nivel. Entre los extremos del período analizado, es decir, entre 2004/2005 y 2010/2011, la disminución relativa del salario horario de los graduados universitarios alcanzó el 26%.

Cuadro 1. Brechas salariales en el sector privado según educación y calificación, 2004-2011. Salario horario, asalariados que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano

Educación	2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
secundario completo/secundario incompleto	1,23 (1,27)	1,25 (1,30)	1,14 (1,28)	1,22 (1,20)
universitario completo/secundario completo	2,37 (2,07)	1,83 (2,18)	2,04 (1,71)	1,76 (1,81)
Calificación				
profesionales/técnicos	1,80 (1,56)	1,45 (1,38)	1,63 (1,26)	1,38 (1,37)
profesionales/operativos	2,51 (2,44)	2,04 (1,98)	2,23 (1,85)	1,89 (1,84)
técnicos/operativos	1,40 (1,56)	1,41 (1,44)	1,36 (1,47)	1,36 (1,35)
operativos/no calificados	1,45 (1,41)	1,49 (1,53)	1,38 (1,36)	1,40 (1,43)

() 4tos trimestres

Fuente: estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas bianuales 2dos trimestres de cada año y bases bianuales 4tos trimestres cada año.

Esta tendencia se constató también en forma separada en los tres sectores de la actividad económica privada considerados. Tanto en el sector comercio, como en la industria

2004-2011. En la segunda mitad de 2003 se implementó una nueva versión de la EPH, que difiere de la anterior en importantes aspectos técnicos; estos cambios impiden la comparación directa entre los datos de encuestas previas y posteriores a 2003.

¹⁰ Estimaciones propias, EPH 1993 y 1998, octubre.

manufacturera y en los servicios “modernos”, el salario relativo de los trabajadores con alto nivel educativo se redujo. La contracción de la brecha salarial entre los que tenían estudios universitarios completos y los que habían finalizado sólo el nivel secundario fue especialmente marcada en la industria (se redujo un 34% entre los extremos del período; cuadro A, Apéndice).

De hecho, la disminución de la desigualdad salarial global en términos de niveles educativos se explica fundamentalmente por lo acontecido con los salarios de los trabajadores con el mayor nivel, ya que el diferencial salarial entre los grupos con educación secundaria incompleta y completa no se alteró en forma significativa a lo largo de todo el período. Lo mismo había ocurrido durante la década del 90, cuando la distancia salarial entre quienes habían concluido el nivel medio y los graduados universitarios se había ampliado (un 21% entre 1993 y 1998) mucho más que los diferenciales entre los que completaron el nivel secundario y los que no lo hicieron (sólo un 5%), explicando el aumento global de la desigualdad salarial según niveles educativos.¹¹

Como vimos, el comportamiento de las distancias salariales entre quienes se desempeñaban en un puesto de trabajo con calificación profesional y el resto de asalariados – en puestos técnicos, operativos y no calificados – es comparable al recién examinado con referencia a los niveles educativos. Entre 2004/2005 y 2010/2011 (extremos del período) la caída en el salario relativo de los puestos profesionales con respecto a los técnicos llegó al 23%, y al 25% con respecto a los puestos operativos. Fue aún más acentuada en el sector industrial (el ratio salarios profesionales/salarios operativos se redujo un 37%) mientras que en los servicios modernos fue marginal (cuadro A, Apéndice). En cambio, los diferenciales salariales entre operativos calificados y no calificados muestran mayor estabilidad, mientras que la tendencia en las brechas salariales entre técnicos y operativos, aunque con oscilaciones que difieren según cuáles sean los trimestres considerados, sería levemente descendente.

3. “Premios” salariales: resultados del análisis de regresión

Las tendencias identificadas en las brechas salariales podrían expresar en realidad la influencia de otros determinantes de los salarios. La aplicación de modelos de regresión multivariados estimados por mínimos cuadrados ordinarios es una de las técnicas que permiten dilucidar si los premios a la educación universitaria completa y a la calificación profesional de los puestos de trabajo realmente siguieron las tendencias descendentes documentadas por el análisis descriptivo, es decir, si éstas se confirman cuando se controla la influencia sobre los salarios de características sociodemográficas y de la inserción laboral.

Es importante enfatizar que al incorporar en el vector de variables independientes a las educativas y las de calificación de los puestos de trabajo es posible aislar los efectos que cada una de estas dimensiones tendrían sobre las remuneraciones. De tal forma que puede estimarse un premio a la educación y otro a la calificación. El primero puede interpretarse como aquel que reciben los trabajadores por su dotación educativa personal mientras que el segundo refiere a la especificidad de la tarea desarrollada en el puesto. Los modelos de regresión estimados incluyen, además de nivel educativo y de calificación, variables independientes relevantes en la determinación del salario: edad, sexo, tamaño del establecimiento, actividad económica y registro/no registro de la relación laboral en la seguridad social por parte del empleador. La variable dependiente es el logaritmo del salario horario.

Los coeficientes correspondientes a todas las variables independientes muestran los signos

¹¹ Cálculos propios con datos de EPH, Gran Buenos Aires, octubre.

esperados (cuadro B, Apéndice). El salario se incrementa en función del nivel educativo y con la edad, y es más elevado para los varones; de todos modos, con excepción de la educación, las variables socio demográficas tienen un débil impacto diferenciador sobre el salario. Por su parte, las variables que se encuentran asociadas con las características de los puestos de trabajo, excepto la actividad de inserción que en general no define diferencias salariales importantes, también ejercen influencia sobre los salarios. En particular, se verifica un elevado premio salarial asociado con la registración del puesto de trabajo en la seguridad social una vez controlada la influencia del resto de las variables incluidas en el modelo. Los coeficientes asociados con la calificación profesional (con respecto a la categoría excluida: trabajadores no calificados) y la educación universitaria completa (con respecto a la categoría 'hasta estudios secundarios incompletos') son los más elevados, reflejando la importancia de estas categorías en la determinación del salario. Por último, los coeficientes correspondientes a las calificaciones técnica y operativa (con respecto a los puestos no calificados) y a los establecimientos grandes y medios (frente a los pequeños) también son positivos.

Cuadro 2. Coeficientes de regresión.

Asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano
Variable dependiente: logaritmo del salario horario

	2004-2005			2006-2007			2008-2009			2010-2011		
	Coef.	Int. conf. 95%		Coef.	Int. conf. 95%		Coef.	Int. conf. 95%		Coef.	Int. conf. 95%	
Calificación profesional (2dos trimestres)	0,523	0,460	0,585	0,562	0,507	0,617	0,593	0,546	0,641	0,477	0,426	0,527
Universitario completo (2dos trimestres)	0,568	0,516	0,621	0,456	0,411	0,500	0,445	0,405	0,484	0,417	0,377	0,457
Calificación profesional (4tos trimestres)	0,610	0,548	0,672	0,493	0,443	0,543	0,428	0,381	0,474	0,452	0,403	0,500
Universitario completo (4tos trimestres)	0,482	0,431	0,533	0,544	0,503	0,586	0,448	0,409	0,487	0,432	0,391	0,472

Fuente: estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas bianuales 2dos trimestres de cada año y bases bianuales 4tos trimestres cada año.

Pero lo que resulta de mayor interés para el presente análisis es que la variación a lo largo del período en los coeficientes de regresión, según lo indican los límites a los intervalos de confianza, indica que el premio salarial tanto a la educación universitaria completa como a la calificación profesional tiende a mantenerse constante (cuadro 2) y lo mismo ocurre con el premio salarial a las calificaciones técnicas (cuadro B, Apéndice). En efecto, las oscilaciones entre bienios son poco importantes y además difieren en el signo según comparemos los 2dos o bien los 4tos trimestres.¹² En otras palabras, a diferencia de la tendencia que indica la información descriptiva, hacia el rezago de los salarios de los graduados universitarios y de los profesionales, los resultados del análisis de regresión sugieren que, al controlar la influencia de otras variables, el premio salarial a los puestos

¹² Al aplicar los mismos modelos de regresión a cada uno de los sectores económicos considerados se constatan oscilaciones que no parecen alterar significativamente la pauta que siguen al nivel global los premios a la calificación profesional y a la educación universitaria completa.

profesionales y aquel atribuible a la educación universitaria tendieron a mantenerse estables.

Por último, y aunque este tema se desvía del foco de este trabajo, es interesante notar que los indicios de escaso cambio, durante el período analizado, en los premios a los niveles educativos y de calificación más elevados se reitera cuando se examinan los coeficientes correspondientes a otras variables relevantes incluidas en los modelos de regresión. En particular, es el caso del premio salarial al registro de la relación laboral, que también se mantiene estable. Esta estabilidad reafirma la persistencia de esta forma de segmentación laboral, pero al mismo tiempo sugiere que los incrementos salariales decretados por el gobierno y/o negociados colectivamente se difunden, seguramente con algún retraso que no se puede evaluar al considerar bienios, hacia los asalariados no registrados en la seguridad social.

4. Factores explicativos: oferta y demanda

Como vimos, uno de los factores que podrían contribuir a explicar el comportamiento recién descrito de las brechas salariales es la evolución de la relación oferta-demanda para cada grupo educativo o de calificación. Los premios salariales estimados no sustentan el diagnóstico según el cual se habría producido un sesgo en la demanda hacia el personal con mayor educación/calificación así como tampoco la interpretación que enfatizaría, alternativamente, atraso tecnológico en un contexto de creciente excedente de oferta de personas con elevados niveles educativos. La estabilización del premio a la educación superior y a la calificación profesional es en cambio compatible con una situación relativamente estable en la relación oferta-demanda, pero también sugiere que la competencia inter firmas por el personal altamente calificado no se intensificó, lo cual es coherente con las tendencias en la demanda de profesionales, cuya proporción en el empleo, como veremos, se mantuvo estable.

En el marco de un proceso regular de largo plazo, la participación de la población con estudios universitarios completos creció durante el período estudiado: mientras que en el año 2001 el 4.9% de la población de 20 o más años había completado los estudios universitarios en 2010 la proporción llegaba al 6.4%.¹³ Su tasa participación laboral prácticamente no aumentó (pasó del 87.9% en 2004/2005 al 88.4% en 2010/2011).¹⁴ En cambio, a lo largo del período 2004-2011 se incrementó su tasa de empleo (que, además, ya es comparativamente muy elevada), de un 84% en 2004/2005 al 86% en 2010/2011.¹⁵

A este nivel de empleo contribuye, en alguna medida, la inserción de los graduados universitarios en puestos asalariados no profesionales del sector privado (cuadro 3). Esta posible contribución se torna aún más importante si se toma en consideración el hecho de que el rol del sector público en la absorción de graduados universitarios tendió a debilitarse (explicaba un 43% del empleo asalariado de graduados universitarios en 2004, pero un 41% en 2011), al tiempo que también se reducía (de un 27% a un 23%), al interior del sector privado, la participación de los universitarios que trabajaban en forma autónoma.¹⁶

¹³ Sobre la base de datos de los censos de población, INDEC.

¹⁴ EPH, bases bianuales.

¹⁵ Estimaciones propias con datos de EPH, bases bianuales.

¹⁶ Estimaciones propias, EPH, bases bianuales.

Cuadro 3. Incidencia de los puestos de trabajo profesionales entre los graduados universitarios ocupados en el sector privado, 2004-2011
Asalariados que trabajan entre 35 y 48 horas semanales
Total urbano
(en porcentajes)

	2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
2dos trimestres	47.9	39.4	45.5	40.3
4tos trimestres	43,8	43,3	43,0	42,1

Fuente: estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas bianuales 2dos trimestres de cada año y bases bianuales 4tos trimestres cada año.

De hecho, la incidencia de los graduados universitarios en el empleo asalariado supera sistemáticamente (en unos 3-4 puntos porcentuales) a la de los puestos profesionales (cuadro 4). El ritmo de crecimiento de la demanda para cubrir puestos de trabajo profesionales, en un contexto de posiblemente escasa, o poco generalizada, modernización tecnológica,¹⁷ no ha sido suficiente para absorber la creciente oferta de graduados universitarios. Pero, además, es posible que exista un desajuste, en términos de disciplinas universitarias, entre la composición de la oferta de graduados y el perfil de la demanda de calificaciones profesionales, que pudo haber contribuido al desfase entre empleo de universitarios y demanda de profesionales, y a un proceso de devaluación de esta credencial educativa, tema que requiere investigación.

Cuadro 4. Incidencia de técnicos, profesionales y de graduados universitarios en el empleo privado, 2004-2011
Asalariados que trabajan de 35 a 48 horas semanales
Total urbano
(en porcentajes)

	2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
Técnicos	11,9 (13,8)	12,2 (12,7)	12,8 (12,5)	14,4 (13,7)
Profesionales	7,1 (6,9)	6,0 (7,1)	7,3 (7,2)	7,0 (7,3)
Universitario completo	9,6 (10,4)	9,4 (10,7)	10,6 (10,5)	11,5 (10,6)

() 4tos trimestres

Fuente: estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas bianuales 2dos trimestres de cada año y bases bianuales 4tos trimestres cada año.

¹⁷ Sobre esta interpretación, con referencia al sector industrial, véase Marshall (2011, 2012).

Los incipientes cambios que se delinean en la estructura ocupacional de los graduados universitarios – aumentó la proporción de graduados universitarios que se desempeñan en puestos de trabajo de calificación no profesional (cuadro 3) - también podrían contribuir a explicar que las brechas salariales entre las personas con educación universitaria completa y las que tienen menores niveles educativos no se hayan ampliado.

Otros factores se sumarían a la relación oferta-demanda correspondiente a los niveles superiores para explicar las tendencias hacia la estabilización de las brechas salariales inter ocupacionales y educativas. El hecho de que la tasa de desempleo haya disminuido durante el período, de un 14,8% en 2004 al 7,3% en 2011,¹⁸ implica menor presión de la desocupación sobre los salarios de los trabajadores con bajos ingresos. Por otra parte, en el período analizado, la intervención estatal en la determinación de los salarios a través de periódicos incrementos al salario mínimo tuvo un impacto directo sobre los salarios más bajos y las negociaciones colectivas operaron como mecanismos de transmisión hacia arriba de los aumentos al salario mínimo, dentro de su extenso ámbito de aplicación. En general, los profesionales y, con frecuencia, los técnicos y los supervisores no encuentran incluidos en el ámbito de los convenios colectivos y, por lo tanto, sus ingresos tienden a fijarse individualmente. Los aumentos logrados a través de la negociación individualizada podrían llegar sólo a reproducir los alcanzados colectivamente si la competencia entre empresas por la oferta disponible para cubrir vacantes en puestos profesionales y técnicos es débil. Además, en la negociación individual de las remuneraciones de profesionales y técnicos podrían tener incidencia factores como los beneficios no salariales que aumentan el ingreso disponible (más habituales entre los profesionales – y también entre los técnicos - que entre los trabajadores con calificación operativa).¹⁹

5. Conclusiones

El examen descriptivo indica que, a diferencia de las tendencias que se desarrollaron en los años 90, durante la etapa de crecimiento económico 2004-2011 las brechas salariales entre graduados universitarios y el resto de los asalariados, y entre los salarios correspondientes a los puestos con requerimientos profesionales y el resto, tendieron a estrecharse. Sin embargo, el análisis de regresión muestra que las distancias salariales se mantuvieron estables. Esta tendencia podría vincularse con un relativamente lento crecimiento relativo de la demanda de calificaciones profesionales, cuya causa más plausible es el débil dinamismo del proceso de incorporación de progreso técnico y la consecuentemente escasa competencia inter firmas por la oferta de graduados universitarios para puestos con requerimientos profesionales. Esta situación es compatible con el hecho de que el empleo de graduados universitarios sistemáticamente excedió la demanda de profesionales, ya que se los reclutó también para desempeñar tareas en puestos con menores requisitos de calificación. En este sentido, la creciente tasa de empleo de los graduados universitarios oculta cierta “degradación” de su inserción ocupacional. Este proceso también podría haber sido favorecido por un desajuste entre la composición de los graduados universitarios y la de la demanda de profesionales en términos de especializaciones disciplinarias, aspecto cuyo análisis queda pendiente.

La incipiente tendencia hacia la reestructuración ocupacional de los graduados universitarios empleados como asalariados en el sector privado podría indicar el gradual avance de un proceso de devaluación de esa credencial educativa y constituir uno de los

¹⁸ EPH, segundos trimestres.

¹⁹ Marshall (2011). La presión impositiva diferencial también podría intervenir en la explicación de tendencias en las brechas salariales y es necesario investigar en el caso argentino el efecto de la evolución del impuesto a las ganancias.

factores que coadyuvan a explicar porqué se detuvo la tendencia hacia la ampliación de las brechas salariales. Estos temas permanecen abiertos a la investigación y, además, es necesario profundizar en el estudio de los mecanismos de fijación de los aumentos de las remuneraciones correspondientes a los puestos profesionales (y de otros grupos no cubiertos por la negociación colectiva) para llegar a una mejor comprensión de la trayectoria de las brechas inter ocupacionales de salario.

Por otra parte, las tendencias identificadas, hacia la estabilización de la estructura salarial según niveles educativos y de calificación, sugieren que la disminución del grado de desigualdad salarial global que tuvo lugar en la Argentina entre 2004 y 2011 no se originó en una menor desigualdad salarial en términos de niveles educativos o de calificación, y que la explicación debe desplazarse a otros factores tanto institucionales - la regular actualización del salario mínimo y la dinámica de la negociación colectiva - como del mercado de trabajo.

Referencias

- D. Acemoglu, "Technical change, inequality, and the labor market", *Journal of Economic Literature*, 40, 2002
- D. Autor, L. Katz y M. Kearney, "Measuring and interpreting trends in economic inequality. The polarization of the U.S. labor market", *AEA Papers and Proceedings*, Mayo, 2006.
- L. Gasparini, S. Galiani, G. Cruces y P. Acosta, "Educational upgrading and returns to skills in Latin America. Evidence from a supply-demand framework, 1990-2010", CEDLAS, *Documento de Trabajo* 127, 2011.
- M. Goos, A. Manning y A. Salomons, "Job polarization in Europe", *American Economic Review: Papers & Proceedings* 99:2, 2009.
- F. Groisman, "Empleo, salarios y desigualdad en Argentina: un análisis de los determinantes distributivos (2003-2011)", Seminario de Discusión Intensiva de Investigaciones, PESEI-IDES, Buenos Aires, 2012.
- D. R. Howell y E. N. Wolff, "Technical change and the demand for skills by US industries", *Cambridge Journal of Economics*, 16 (2), 1992.
- M. Izquierdo y A. Lacuesta, "Wage inequality in Spain: recent developments", European Central Bank, *Working Paper Series* 781, 2007.
- M. Manacorda, C. Sánchez- Páramo y N. Schady, "Changes in returns to education in Latin America: the role of demand and supply of skills", *Industrial and Labor Relations Review*, 63 (2), 2010.
- A. Marshall, "Transformaciones en el empleo y la intervención sindical en la industria: efectos sobre la desigualdad de salarios", *Desarrollo Económico*, 42(166), 2002.
- A. Marshall, "Salarios de operarios y personal técnico-profesional en la industria: notas sobre su comportamiento en 2004-2010", *Documentos para Discusión del PESEI* 6, IDES, Buenos Aires, 2011 (www.pesei.ides.org.ar).

A. Marshall, "Labour productivity, labour demand, and wage differentials under the revival of "import substitution" industrialisation: Argentina, 2003-2011", 33rd Annual Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Roma, 2012.

J. S. Mosher, "U.S. wage inequality, technological change, and decline in union power", *Politics & Society*, 35, 2007.

P. Naticchioni, A. Ricci y E. Rustichelli, "Wage inequality, employment structure and skill-biased change in Italy", *Labour*, 22, 2008.

P. Naticchioni, A. Ricci y E. Rustichelli, "Far away from a skill-biased change: falling educational wage premia in Italy", *Applied Economics*, 42 (26), 2009.

D. Oesch y J. Rodríguez Menes, "Upgrading or polarization? Occupational change in Britain, Germany, Spain and Switzerland, 1990-2008", Final Equalsoc Conference in Amsterdam, 2010.

J. Van Reenen, "Wage inequality, technology and trade: 21st century evidence", *Labour Economics*, 18, 2011.

J. Weller, "Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina", CEPAL, *Macroeconomía del desarrollo* 122, 2012.

Apéndice

Cuadro A. Brechas salariales intra sectoriales entre niveles educativos y de calificación, 2004-2011
Salario horario, asalariados del sector privado que trabajan 35 a 48 horas semanales, total urbano

Educación

		2004/2005	2006/2007	2008/2009	2010/2011
comercio	secundario completo / secundario incompleto	1,14	1,24	1,09	1,21
	universitario completo / secundario completo	2,10	1,78	1,85	1,51
industria	secundario completo / secundario incompleto	1,21	1,23	1,15	1,22
	universitario completo / secundario completo	2,81	1,94	1,91	1,84
servicios modernos	secundario completo / secundario incompleto	1,47	1,34	1,34	1,41
	universitario completo / secundario completo	2,21	1,77	2,01	1,72

Calificación

comercio	profesionales/técnicos	1,61	1,50	1,47	1,31
	técnicos/operativos	1,42	1,28	1,45	1,31
	profesionales/operativos	2,28	1,93	2,13	1,71
	operativos/no calificados	1,29	1,46	1,29	1,28
industria	profesionales/técnicos	2,14	1,42	1,62	1,35
	técnicos/operativos	1,52	1,52	1,43	1,52
	profesionales/operativos	3,24	2,15	2,32	2,05
	operativos/no calificados	1,18	1,23	1,22	1,33
servicios modernos	profesionales/técnicos	1,35	1,32	1,61	1,27
	técnicos/operativos	1,32	1,47	1,25	1,33
	profesionales/operativos	1,78	1,94	2,02	1,69
	operativos/no calificados	1,97	1,69	1,57	1,56

Fuente: *ibid.* cuadro 1 (2dos. trimestres).

Cuadro B. Coeficientes de regresión.

Asalariados del sector privado que trabajan entre 35 y 48 horas semanales, total urbano
Variable dependiente: logaritmo del salario horario

	2004-2005			2006-2007			2008-2009			2010-2011		
	Coef.	Int. Conf. 95%		Coef.	Int. Conf. 95%		Coef.	Int. Conf. 95%		Coef.	Int. Conf. 95%	
Varón	0,121	0,094	0,149	0,148	0,125	0,172	0,150	0,129	0,170	0,136	0,114	0,158
Edad	0,046	0,041	0,052	0,039	0,034	0,044	0,034	0,029	0,038	0,024	0,019	0,029
Edad al cuadrado	0,000	-0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Calificación operativa	0,134	0,103	0,165	0,164	0,137	0,191	0,153	0,129	0,177	0,146	0,121	0,172
Calificación técnica	0,266	0,219	0,312	0,329	0,288	0,370	0,270	0,234	0,305	0,303	0,266	0,339
Calificación profesional	0,523	0,460	0,585	0,562	0,507	0,617	0,593	0,546	0,641	0,477	0,426	0,527
Establecim. de 6 a 40	0,047	0,018	0,076	0,102	0,077	0,128	0,050	0,026	0,073	0,064	0,040	0,089
Establecim. más de 40	0,199	0,167	0,231	0,225	0,196	0,253	0,195	0,170	0,221	0,199	0,173	0,226
Registrado	0,387	0,359	0,416	0,389	0,364	0,414	0,348	0,324	0,372	0,361	0,336	0,386
Secundario completo	0,170	0,140	0,201	0,163	0,137	0,189	0,084	0,060	0,107	0,136	0,111	0,161
Terciario compl. e incomp. y univ. incomp.	0,289	0,255	0,324	0,274	0,243	0,304	0,254	0,227	0,281	0,258	0,229	0,287
Universitario completo	0,568	0,516	0,621	0,456	0,411	0,500	0,445	0,405	0,484	0,417	0,377	0,457
Comercio	0,026	-0,022	0,074	0,044	0,005	0,082	0,044	0,009	0,079	0,013	-0,023	0,049
Servicios sociales	0,050	-0,004	0,105	-0,010	-0,054	0,035	0,029	-0,011	0,069	-0,002	-0,044	0,040
Transporte y comunicaciones	0,072	0,015	0,128	0,051	0,005	0,098	0,120	0,079	0,162	0,048	0,004	0,092
Industria	0,093	0,046	0,141	0,067	0,029	0,105	0,065	0,031	0,100	0,051	0,015	0,087
Servicios modernos	0,176	0,122	0,231	0,087	0,044	0,131	0,083	0,044	0,122	0,031	-0,010	0,071
Constante	0,934	0,819	1,050	1,430	1,333	1,527	2,055	1,965	2,146	2,667	2,575	2,760
Rsq	0,472			0,443			0,434			0,381		
N	6325			8304			9703			9880		

Fuente: estimaciones propias con datos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), Instituto de Estadística y Censos (INDEC). Bases agregadas bianuales, 2dos trimestres de cada año.