

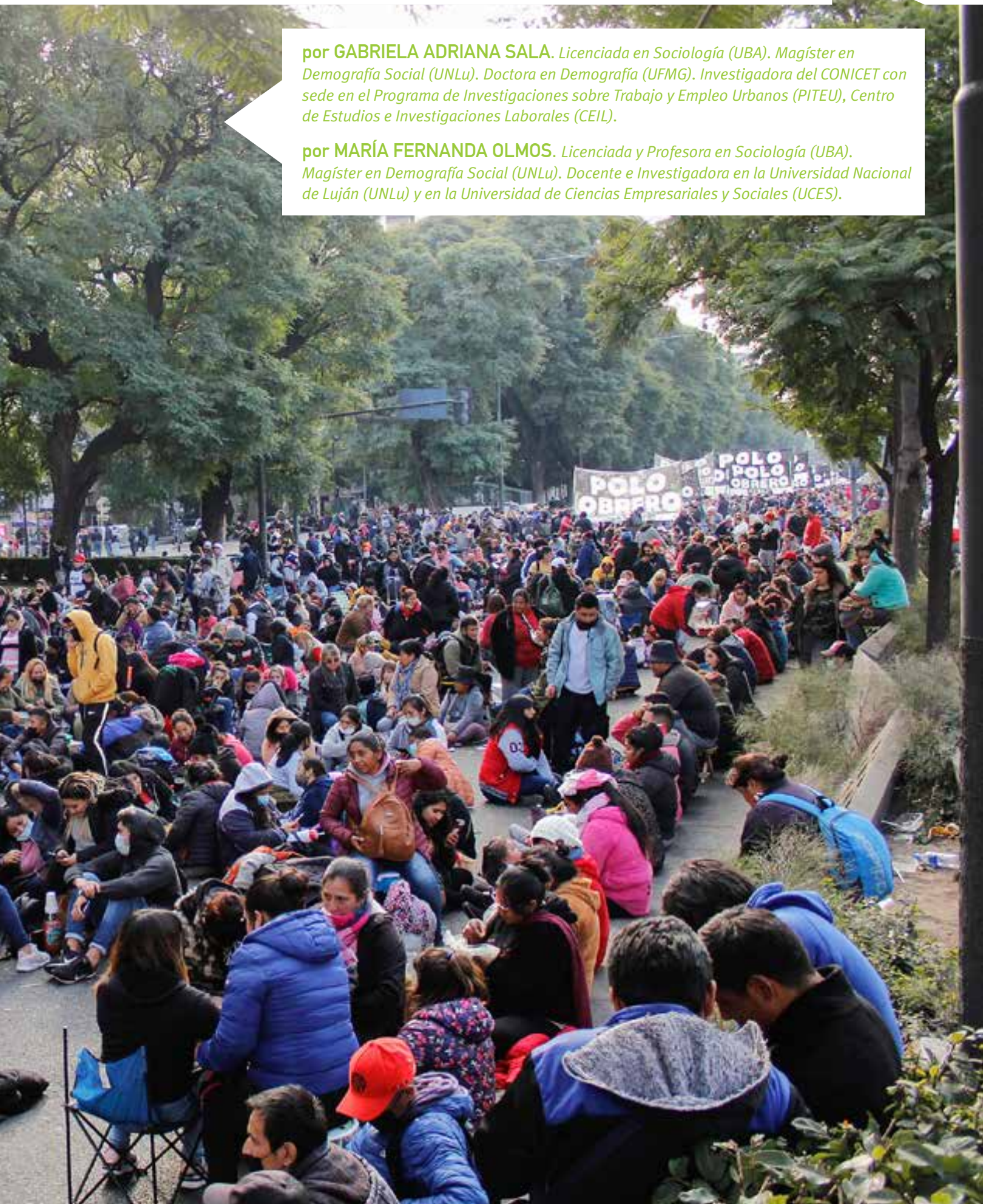
LAS AUTORAS ABORDAN EN SU ARTÍCULO LAS CARACTERÍSTICAS DEMOGRÁFICAS DE LA ARGENTINA A TRAVÉS DEL TIEMPO Y SU RELACIÓN CON EL EMPLEO.

CAMBIO DEMOGRÁFICO EN LA ARGENTINA: DESAFÍOS Y OPORTUNIDADES



por **GABRIELA ADRIANA SALA**. *Licenciada en Sociología (UBA). Magíster en Demografía Social (UNLu). Doctora en Demografía (UFMG). Investigadora del CONICET con sede en el Programa de Investigaciones sobre Trabajo y Empleo Urbanos (PITEU), Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL).*

por **MARÍA FERNANDA OLMOS**. *Licenciada y Profesora en Sociología (UBA). Magíster en Demografía Social (UNLu). Docente e Investigadora en la Universidad Nacional de Luján (UNLu) y en la Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales (UCES).*





La transición demográfica argentina tiene carácter de pionera entre los países latinoamericanos al considerar el rápido descenso de las tasas de mortalidad y natalidad entre 1870 y 1930 que continuaron luego su tendencia, aunque con un ritmo más moderado. El descenso de la fecundidad, evidente a partir de 1914, se completó muy tempranamente, antes de 1947 (Otero, 2010). De esta forma, de acuerdo con sus tasas de crecimiento natural menores al 2%, la situación de la transición argentina era considerada como “plena” ya entre 1950-1955 y “avanzada” a partir de 1985 (tasas de crecimiento del 1,6% y 1%, respectivamente) (CELADE, 2007). Como consecuencia de la transición demográfica, desde la década de los setenta la población argentina muestra signos de envejecimiento, alcanzando una proporción del 7% de población de 65 años y más, nivel indicativo del envejecimiento demográfico de acuerdo con parámetros internacionales. El proceso avanza en forma constante durante las últimas décadas y en el 2010 se registra que el peso relativo de los adultos mayores sobrepasa el 10% de la población.

La modificación de la estructura de edades implica también que la participación relativa de la población de 0-14 años descienda

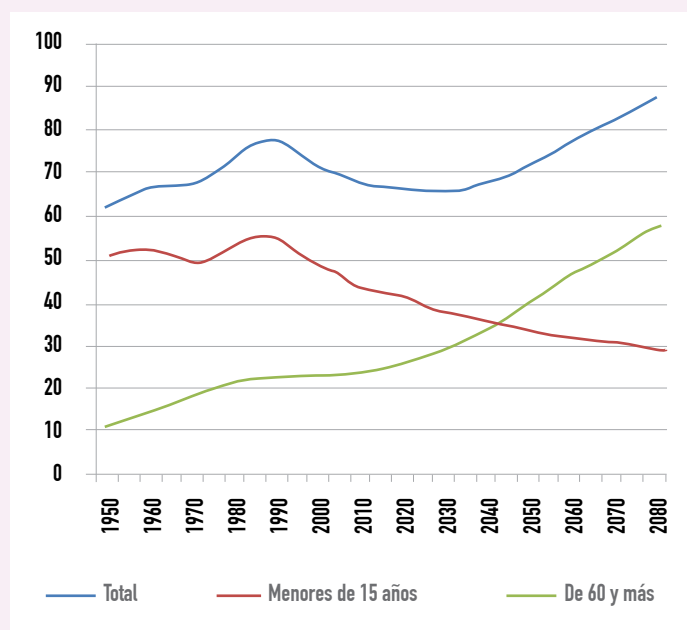
a lo largo del tiempo, desde alrededor de 40% a principios del siglo XX hasta 25,5% en 2010, y que el peso relativo de la población en edades potencialmente activas, 15 a 64 años, aumente como resultado de la prolongación de la vida de los habitantes debido a las mejores condiciones de salubridad y también por el aporte de los inmigrantes internacionales que arriban al país en busca de mejores oportunidades laborales (INDEC, 2012 y 1998). De acuerdo con esta composición por edades, la población argentina se encuentra en el denominado “bono o dividendo demográfico”, período que, en el proceso de transición demográfica, se caracteriza por el crecimiento más acelerado de la población potencialmente activa (15-64 años) respecto de la población potencialmente dependiente (menores de 15 años y mayores de 64 años)¹.

Según proyecciones del CELADE, el bono demográfico en la Argentina habría concluido entre 2015 y 2020, período en el que la población de 60 años y más habría superado el 15% y la de menos de 15 años sería menor al 30%. Este organismo proyecta una aceleración del crecimiento del índice de dependencia potencial desde 2040, motivado por el incremento de la dependencia potencial de adultos mayores (ver Gráfico 1).

1. La definición operativa de “bono demográfico” indica que el porcentaje de la población menor de 15 años es inferior al 30% y que el porcentaje de la población de 65 y más años es inferior al 15%, y que, por lo tanto, el porcentaje de la población entre 15 y 65 años debe ser mayor al 55% del total (Matuk, 2012).



Gráfico 1. Argentina. Relación de dependencia potencial estimada y proyectada (1950-2080)



CELADE - División de Población de la CEPAL. Revisión 2019 y Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, División de Población (2019).

World Population Prospects, 2019, edición online.

Relación de dependencia = (población de 0-14 más población de 60 y más) / población de 15-59 años * 100

Esta etapa, que tiene diferente duración y momentos de inicio y fin en cada país, se conoce también como una “ventana demográfica de oportunidades”, porque “se registra una menor presión de la población infantil, y un limitado aumento de las personas mayores (y los países tienen la oportunidad de hacer inversiones productivas y multiplicar la inversión social para erradicar la pobreza, mejorar la educación y reformar la salud, así como prepararse para el envejecimiento de los habitantes” (Bárcena, 2011). De esta forma, en teoría, el bono demográfico brinda algunas ventajas potenciales para la toma de decisiones en materia de gasto público orientado a las diferentes edades y para mejorar los mecanismos de protección y asistencia en la vejez. Pero también “requiere generar las condiciones institucionales, financieras y fiscales que promuevan un mayor ahorro doméstico y su canalización hacia el financiamiento de la inversión” (Rofman y Apella, 2014: 2).

En la práctica, la posibilidad de atenuar el impacto económico del incremento del gasto en salud provocado por la mayor demanda de atención en la vejez supone el cuidado de la salud en las etapas anteriores de la vida, la promoción del envejecimiento activo y la socialización de los costos del cuidado. Por otra parte, el incremento de la base de contribuyentes a la seguridad social, el volumen de las contribuciones y el redireccionamiento del gasto público juegan un papel clave para afrontar el crecimiento de la cantidad de beneficiarios previsionales por la mayor longevidad y la expansión de derechos a personas que no aportaron al sistema previsional en edades más tempranas.

Es relevante señalar, por lo tanto, que el bono demográfico es acotado temporalmente y que sus oportunidades son facilitadoras, pero no garantizan la generación de empleo productivo, el incremento de la productividad y la adecuación de los sistemas de educación, de salud, de cuidados y previsionales y las instituciones para afrontar las necesidades de las poblaciones envejecidas. El desafío a mediano y largo plazo es aumentar el ahorro, la inversión en capital humano (educación y salud para niñas y niños) y el crecimiento económico.

El envejecimiento poblacional, que provoca a largo plazo una reducción del tamaño de la fuerza de trabajo, afecta el sostenimiento del crecimiento económico. Sin embargo, este efecto puede ser parcialmente compensado con incrementos de las tasas de participación de las mujeres y adultos mayores (Rofman y Apella, 2014), y a través de la incorporación de población migrante. No obstante, el mercado laboral deberá ser capaz de absorber a esta población activa creciente, y a la población de edad avanzada que buscará seguir trabajando remuneradamente durante más tiempo.

Se describen a continuación las características y potencialidades de los denominados “bono de género” y “bono migrante” en relación con las consecuencias del envejecimiento demográfico, la organización social, el mercado laboral y el sistema previsional.

El bono de género

El “bono de género” refiere, desde una perspectiva general, a la posibilidad de aumentar el producto per cápita como consecuencia de una expansión en la población económicamente activa a partir de la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo (Paz, 2018).

La participación laboral femenina es inferior a la masculina en todo el mundo; sin embargo, la Argentina muestra, en 2017, una de las tasas de actividad de mujeres mayores de 14 años más bajas: 48,8%, un 31% inferior que la masculina. Comparando con otros países, solo Italia (40,8%) y México (42,9%) cuentan con tasas menores. En la región existen diferencias significativas con Paraguay (64,7%), Uruguay (56,2%) y Brasil (52,9%); y similitudes con Chile (48,9%) (MTEySS, 2018).

Desde los años noventa se observa el crecimiento de la actividad de las mujeres argentinas. La tasa específica de actividad de las mujeres de 15 a 65 años creció, entre 1990 y 2002, de 43,2% a 50,8%. En el mismo período, la tasa de actividad de los varones cayó en 3 puntos porcentuales, por lo que se redujo la brecha entre mujeres y varones: el porcentaje de participación de las mujeres con relación al de los varones pasa del 53% al 65% (MTEySS, 2005). Asimismo, los resultados hallados por Paz (2018) indican que entre 1996 y 2016 aumentó fuertemente la participación de las mujeres argentinas en la actividad económica y la de los varones se mantuvo prácticamente sin cambios; principalmente en el período comprendido entre los años 1996 y 2006, ya que en el período siguiente, 2006-2016, se mantuvo estable. Además, se observó que la expansión de la participación económica femenina estuvo dada por mujeres con pareja, y dentro de este grupo por las mujeres unidas (Paz, 2018).

El aumento de la participación femenina se articula con un proceso de larga duración vinculado a diferentes factores, entre los que cobran relevancia el acceso de las mujeres a mayores niveles educativos y otras transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad (MTEySS, 2005). En este sentido, estas tendencias se asemejan a las de los países desarrollados durante la década de 1980 y que se produjo después de la transición de la fecundidad que tuvo lugar desde la segunda posguerra (Paz, 2018: 13). No obstante, la aceleración observada

durante los noventa es producto de ciertas estrategias familiares en las que tanto la salida laboral de la mujer como la incorporación de más miembros del hogar al mercado de trabajo fueron determinadas por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe (MTEySS, 2005).

Por otra parte, el análisis en la participación de las mujeres según la presencia y la cantidad de hijos menores también muestra, para 2005, que las tasas específicas de actividad de jefas y cónyuges disminuían claramente con la presencia de niños pequeños en el hogar, dando cuenta de que en el siglo XXI aún persisten patrones tradicionales en el uso del tiempo doméstico, que se adicionan a la escasa disponibilidad de servicios para el cuidado de los niños en edad preescolar (MTEySS, 2005).

No obstante, las nuevas generaciones de mujeres tienen una mayor actividad y, a medida que entran en el mercado de trabajo su participación se consolida, siendo esperable que este proceso continúe, sobre todo si se logra la extensión de la oferta de servicios de cuidados y la implementación de políticas de igualdad de género (Rofman y Apella, 2014). Además, otros cambios contribuyen a la concreción del bono de género. La mayor edad, el mayor nivel educativo y la extensión de organizaciones matrimoniales no tradicionales permiten pensar en un aumento de la participación económica de la población en el futuro, especialmente de la población femenina. Sin embargo, como también se redujo la fecundidad, profundizando el envejecimiento poblacional, esto podría implicar un aumento de la demanda de cuidados, afectando más a las mujeres que a los varones (Paz, 2018), para lo cual sería indispensable el avance en materia de sistemas de cuidados.

En este marco, es esperable que las tasas de actividad por sexo profundicen su tendencia convergente, para que, en algunos años, las diferencias de actividad sean mínimas y así alcancen el límite de la expansión del bono de género. Pero para ello resulta indispensable no perder de vista que el incremento de la participación de las mujeres en la actividad económica solo puede traducirse en un aumento sustancial del aporte que ellas realizan a los ingresos de sus hogares y, por lo tanto, al crecimiento económico y a la reducción de la pobreza, sacando provecho del bono de género, en la medida en que esté vinculado a empleos

de calidad y avanzando hacia la equidad de género (Martínez Gómez, Miller y Saad, 2013).

Todavía existe margen para incrementar el bono de género, pero esto supone mejorar la calidad del empleo femenino, en particular propiciar el incremento del registro laboral y la eliminación de las desigualdades en la participación laboral femenina, derivadas del mayor compromiso en el trabajo no remunerado ligado a la reproducción de la vida social. Las cifras presentadas hasta aquí dan cuenta de que aún resta camino por recorrer.



El bono migrante

La población migrante puede atenuar o incentivar procesos de envejecimiento según el sentido de su desplazamiento, su composición por edad y magnitud. Como, en general, quienes migran son personas en edad potencialmente activa y en plena edad reproductiva, contribuyen directa e inmediatamente a rejuvenecer la población del lugar de destino y al envejecimiento de la del lugar de origen. Esos procesos también son afectados por las consecuencias indirectas de la migración, ya que quienes migran también llevan a sus hijos y su potencial reproductivo.

En los países desarrollados fue demostrado que, en el mediano y largo plazo, el impacto de la migración en el envejecimiento poblacional es muy bajo, comparado con el que desempeñan la reducción de la fecundidad y de la mortalidad. En consecuencia, la migración de reemplazo tiene una capacidad limitada de frenar y revertir los procesos de envejecimiento y de reducción de la población, que ocurren en el largo plazo (Naciones Unidas, 2004).

En la Argentina, Comelatto (2009) explora la capacidad rejuvenecedora del mercado laboral porteño de los migrantes internacionales. Señala que en 1950 la población extranjera en Buenos Aires estaba más envejecida que la nativa y que entre 1950 y el año 2000 ambas estructuras etarias tendieron a asemejarse, por el rejuvenecimiento de la población extranjera y el envejecimiento de la población nativa, por lo que la oferta potencial de mano de obra de ambos orígenes se tornó menos complementaria y más competitiva.

Asimismo, estudios sobre el papel de la movilidad diaria de trabajadores del conurbano bonaerense en el año 2010 mostraron

que los trabajadores bonaerenses desempeñaban un papel clave en el rejuvenecimiento del mercado laboral porteño y que, entre quienes se desplazaban diariamente en todo el mercado laboral metropolitano, predominaban las personas más jóvenes y en el saldo prevalecían ampliamente los y las bonaerenses menores de 50 años que trabajaban en CABA. También se sugiere una hipótesis relacionada con las mayores posibilidades de algunas mujeres de CABA de continuar ocupadas a mayor edad si estaban dispuestas a desplazarse diariamente al conurbano bonaerense (Sala, 2013).

La inserción laboral de los migrantes internacionales enfrenta obstáculos específicos que limitan el aprovechamiento pleno del bono migrante para atenuar el impacto del envejecimiento. Mientras que en la población nativa el subempleo y la sobrecualificación dependen principalmente de la discrepancia entre el nivel de demanda y oferta de trabajo en sectores y ocupaciones específicas, entre los migrantes internacionales operan, además, factores como la discriminación, las barreras idiomáticas y el reconocimiento de la calificación obtenida en los países de origen (International Organization for Migration, 2013).

La IOM (2013) analiza las barreras al reconocimiento de credenciales educativas para el ejercicio de las profesiones reguladas en países de la OCDE, Canadá y Australia. Destaca el papel de las barreras idiomáticas, la complejidad, el costo y el tiempo de los procesos para evaluar y reconocer calificaciones y competencias, derivada de la fragmentación institucional. Remarca el impacto positivo del reconocimiento de calificaciones extranjeras en la empleabilidad de migrantes y

Como consecuencia de la transición demográfica, desde la década de los setenta la población argentina muestra signos de envejecimiento, alcanzando una proporción del 7% de población de 65 años y más, nivel indicativo del envejecimiento demográfico de acuerdo con parámetros internacionales.

desarrollo profesional, aunque admite que el reconocimiento de calificaciones y competencias por sí solas podría no ser suficiente para mejorar el desempeño de los migrantes internacionales en el mercado laboral (International Organization for Migration, 2013).

En general, los migrantes internacionales con pocos años de residencia en la Argentina comparten con los trabajadores nativos insertos en el mismo grupo ocupacional las condiciones laborales y la remuneración, con sus premios y penalizaciones.

Para los migrantes calificados las oportunidades laborales de los extranjeros se reducen cuando el ejercicio de determinadas profesiones supone el reconocimiento estatal de sus diplomas, como la medicina, la psicología y la enfermería, algunas ramas de la ingeniería, del derecho, las ciencias económicas y la administración. Inversamente, algunas ocupaciones se benefician ampliamente con el bono migrante, debido a que en ellas prevalecen mecanismos de ingreso y promoción laboral más “amigables” y al mismo tiempo ofrecen mejores condiciones laborales. Este es el caso de los empleos en el sector de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) que proveen salarios más altos que el promedio, mejores condiciones de contratación y oportunidades de promoción laboral. En este sector, la demanda laboral excede a la oferta, la contratación no está regulada por colectivos profesionales y prevalecen las prácticas de acreditación de conocimientos basadas en pruebas realizadas por los empleadores, en certificaciones internacionales sobre habilidades en programas específicos y en la práctica con programas y procesos de trabajo.

Reflexiones finales

En relación con otros países de América latina, en la Argentina las transiciones de la fecundidad y la mortalidad fueron precoces y graduales y provocaron un temprano envejecimiento de la estructura demográfica del país.

El ritmo y los niveles desde los que se iniciaron los descensos de la fecundidad y la mortalidad variaron entre las regiones y ciudades argentinas. Además, los movimientos migratorios contribuyeron a rejuvenecer la población de las áreas receptoras y al envejecimiento demográfico en las áreas de origen. Como resultado se observan diferentes niveles de envejecimiento demográfico en las regiones y ciudades argentinas y se destacan la región pampeana en su conjunto y dentro de esta la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Córdoba, Rosario, La Plata y Mar del Plata.

La capacidad de mitigar los costos del envejecimiento en el mercado laboral y en el sistema previsional de la creciente participación laboral femenina depende de la calidad del empleo al que las mujeres acceden, y esto a su vez se relaciona con la desigual participación de varones y mujeres en tareas reproductivas.

Se reconoce que el mayor tiempo que las mujeres dedican al trabajo no remunerado en sus hogares sostiene formas de discriminación laboral que se expresan en la menor preferencia de los empleadores por contratarlas, la discriminación salarial, menor movilidad horizontal y vertical y carencias de acceso a ingresos previsionales en la vejez.

Por otra parte, aun en un marco de convergencia general, existe heterogeneidad en las transiciones demográficas según clase social. Así, las mujeres con menor escolaridad y recursos tienen un calendario de fecundidad más temprano que las de mejores condiciones socioeconómicas.

Para aprovechar el bono demográfico es esencial garantizar el acceso al empleo de calidad y promover políticas educativas orientadas a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y su inserción en trabajos registrados. Esta consideración es válida para los jóvenes y adultos, con independencia de su nacionalidad. Sin embargo, para los migrantes internacionales existen obstáculos específicos al momento de insertarse en el mercado de trabajo que limitan el aprovechamiento del “bono migrante”. Para ellos es relevante la agilización y simplificación de los procedimientos de convalidación de diplomas y la simplificación de los procedimientos de obtención de la residencia de aquellos inmigrantes provenientes de países externos al Mercosur.



Referencias bibliográficas

Bárcena, Alicia (2011), Columna de opinión: "Cambios demográficos en América Latina: una ventana de oportunidad". *Revista América Economía*. 1/7/2011

Bertranou, Fabio y Saraví Luis (2009), "Trabajadores independientes y la protección social en América Latina. Desempeño laboral y cobertura de los programas de pensiones". En Bertranou, Fabio (coord.), *Trabajadores Independientes y protección social en América Latina*. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2009 168p. ISBN 978-92-2-323175-0 Disponible en <http://www.ilo.org/gimi/gess/RessShowRessource.do?ressourceId=15843>

Comelatto, Pablo (2009), Cambio demográfico en la Ciudad de Buenos Aires y sus relaciones con el cambio en la participación económica. Población de Buenos Aires, Vol. 6, Núm. 9, abril, 2009, pp. 23-28 Dirección General de Estadística y Censos de la Ciudad de Buenos Aires Argentina. Disponible en http://estatico.buenosaires.gov.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/poblacion_2009_abr_09.pdf

CELADE - División de Población de la CEPAL (2019), Revisión 2019 y Naciones Unidas, Departamento de

Asuntos Económicos y Sociales, División de Población (2019). *World Population Prospects, 2019*, edición online.

Martínez Gómez, Ciro; Miller Tim y Saad, Paulo (2013) "Participación laboral femenina y bono de género en América Latina". CEPAL – Colección Documentos de Proyectos. Santiago de Chile

INDEC (2012) Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2010. Censo del Bicentenario. Resultados definitivos, Serie B N° 2, Buenos Aires. Disponible en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/censo2010_tomo1.pdf

INDEC (1998) Estructura demográfica y envejecimiento poblacional en la Argentina. Serie Análisis Demográfico N°14, Buenos Aires. Disponible en: https://biblioteca.indec.gob.ar/bases/minde/4si20_14.pdf

International Organization for Migration (2013), Recognition of Qualifications and Competences of Migrants. Disponible en https://publications.iom.int/es/system/files/pdf/recognition_qualifications_competencesofmigrants.pdf

Matuk, Farid (2012) "El lado B del bono demográfico: ¿existe el bono demográfico? Una mirada al



Censo Continuo del 2006 (enero-julio) brinda una visión menos convencional de este fenómeno". *Perú Económico*, Vol. 35, no. 3, Mar. 2012, pp. 26+. Gale OneFile: Informe Académico, link.gale.com/apps/doc/A288689451/IFME?u=anon-497f2bb4&sid=googleScholar&xid=f34afe06.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS– (2018), "Mujeres en el mercado de trabajo argentino". Dirección General de Estudios Macroeconómicos y Estadísticas Laborales.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social – MTEySS– (2005) Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales.

OIT (2006), "Envejecimiento, empleo y protección social en América Latina". Coord. Fabio. M. Bertranou (Santiago, OIT). Disponible en <http://www.oit Chile.cl/pdf/pro022.pdf>

Otero, Hernán (2010), "La transición demográfica argentina, una perspectiva de largo plazo", Ponencia presentada en el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Población, Condiciones y transformaciones culturales, factores económicos y tendencias

demográficas en Latinoamérica, La Habana, Cuba, 16 al 19 de noviembre de 2010.

Paz, Jorge (2018), "Ensayos sobre el Bono de Género en la Argentina. Factores internos y externos que determinan la participación económica femenina". Tesis doctoral presentada para optar al grado de Doctor en Demografía. Universidad Nacional de Córdoba.

Rofman, Rafael e Ignacio Apella (2014), "Envejecimiento poblacional y desafíos económicos para la Argentina en el mediano y largo plazo". Argentina 2030. Banco Mundial

Sala, Gabriela (2013), "Empleo y desempleo entre los adultos mayores de la CABA". En *Revista Población de Buenos Aires* N°17, Año 10, abril de 2013. Disponible en http://www.estadistica.buenosaires.gob.ar/areas/hacienda/sis_estadistico/poblacion_2013_017.pdf

United Nations (2004), Replacement migration: Is it a solution to declining and ageing populations? United Nations Population Division. Disponible <http://www.un.org/esa/population/unpop.html>