

Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina 1990-2011

Fabio Bertranou, Oficina Internacional del Trabajo

Maribel Jiménez, IELDE – Universidad Nacional de Salta

También son coautores de este trabajo **Luis Casanova (OIT)** y **Mónica Jiménez (IELDE-UNSa)**

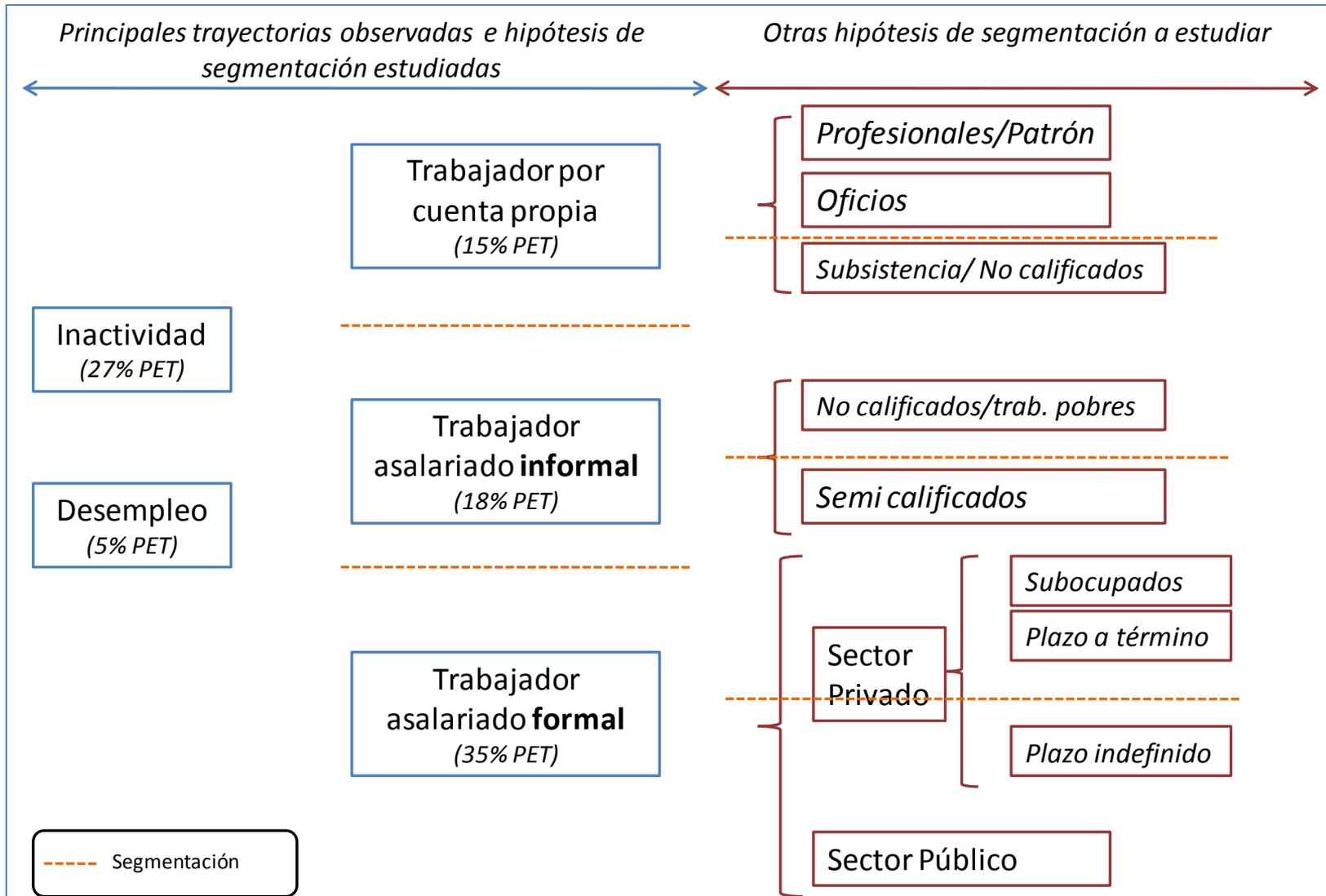
Seminario sobre Informalidad y Segmentación Laboral

Salta, 13 y 14 de Mayo de 2013

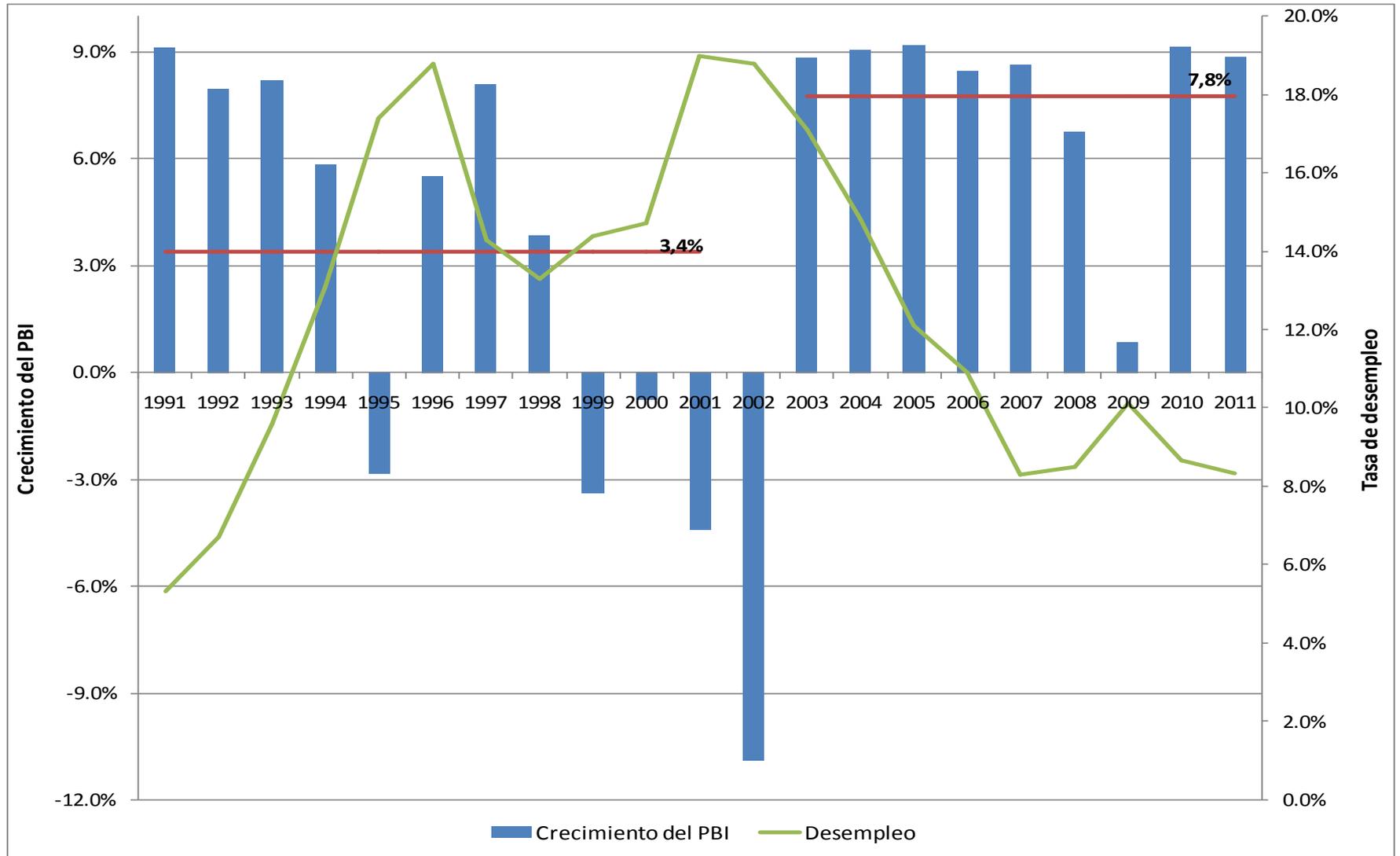
Oficina Internacional del Trabajo

Universidad Nacional de Salta – Instituto de Estudios Laborales y de Desarrollo Económico

Hipótesis de movilidad y segmentación laboral para el mercado de trabajo en Argentina



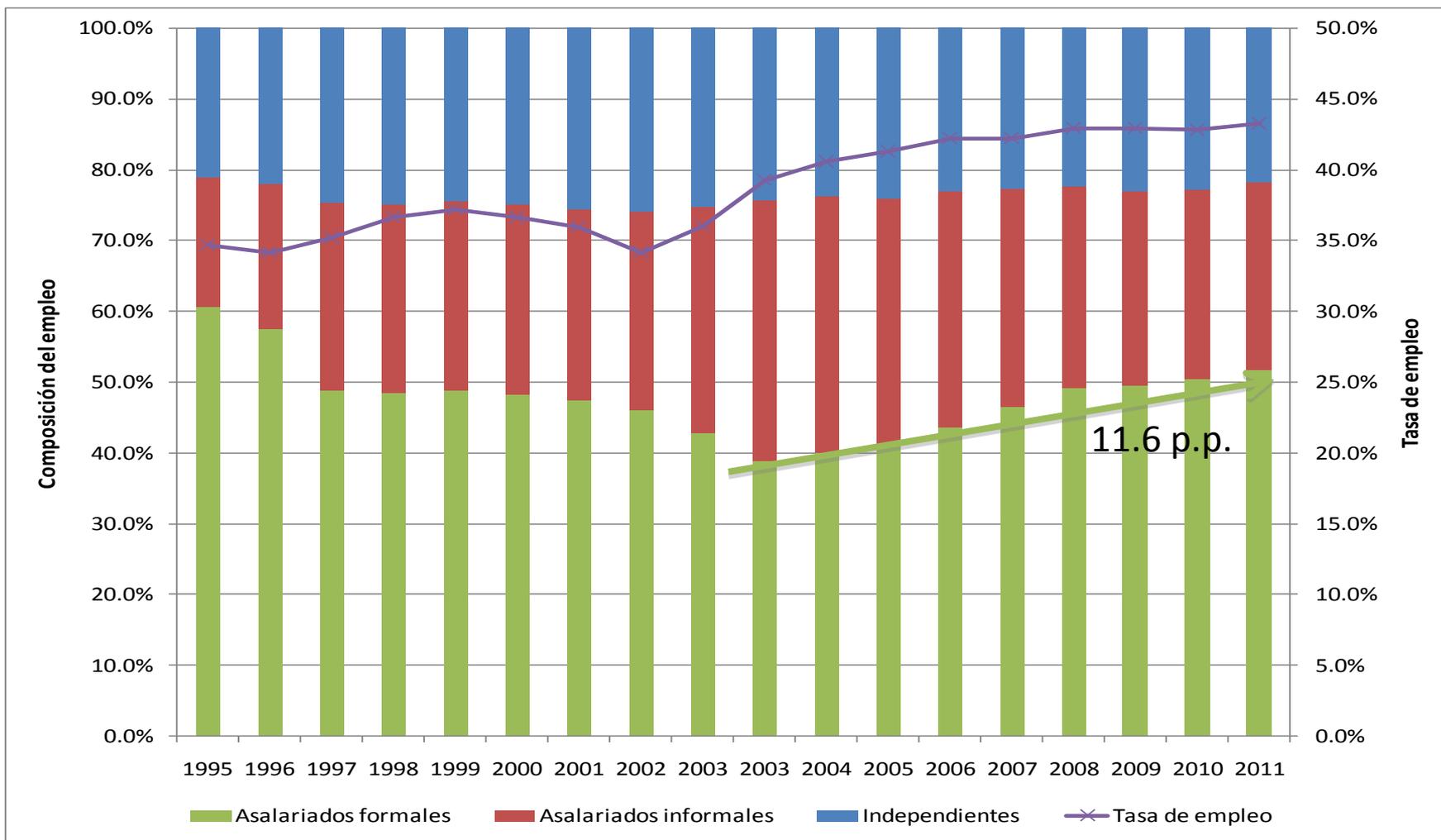
Argentina: crecimiento del PIB y tasa de desempleo 1991-2011



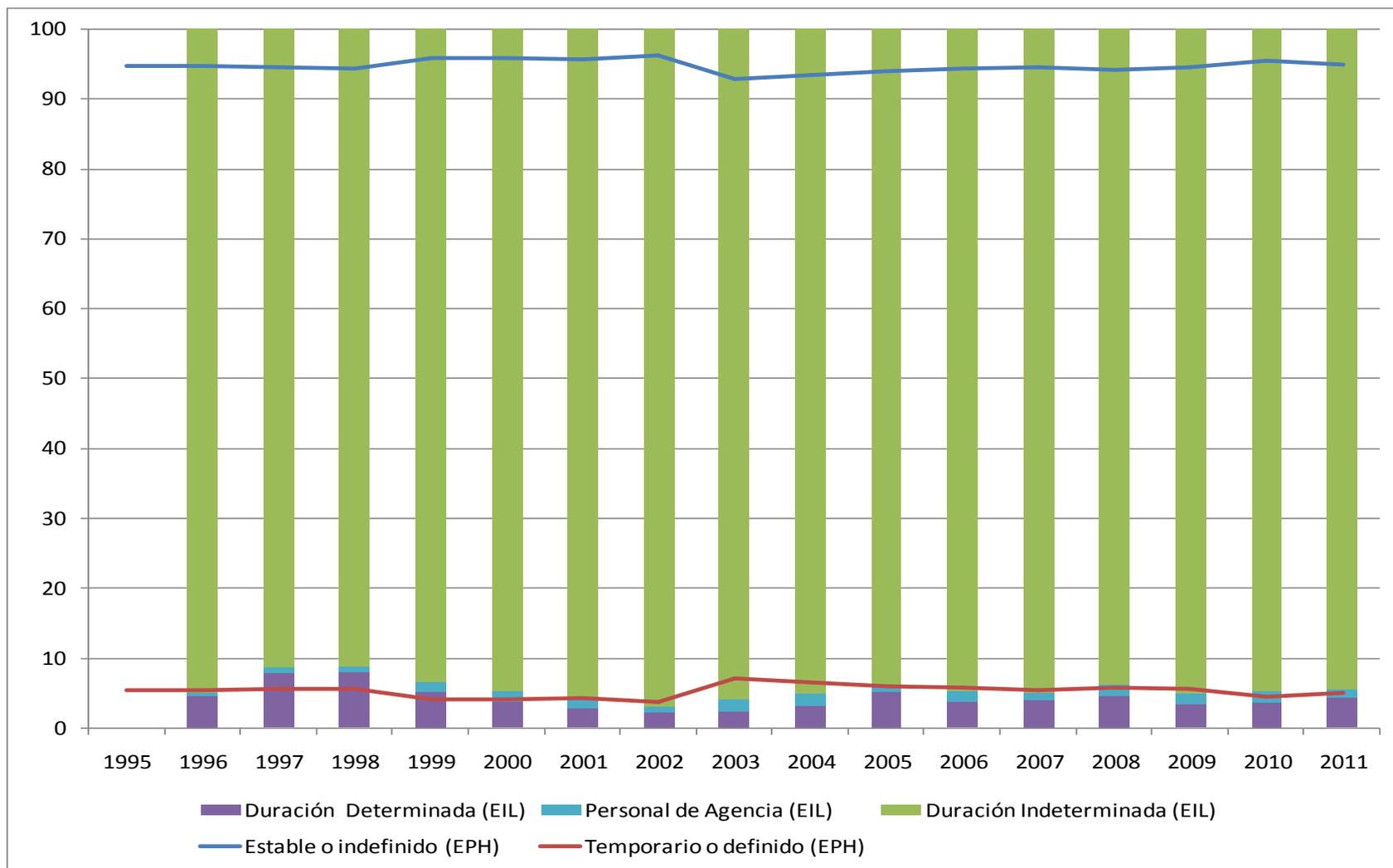
Principales cambios en la legislación laboral 1991-2010

Normativa laboral	Línea de base (1990)	Flexibilización intensa	Flexibilización moderada	Crisis	Nuevo Régimen
		1991 y 1995	1998 y 2000	2002	2004
A) Vinculada con contrato de tiempo indeterminado					
<i>Periodo de prueba</i>	No estaba explícito, pero la indemnización por despido se pagaba a partir de 3 meses de trabajo.	1995. Se introduce el periodo de prueba (3 a 6 meses). Exenciones sobre aportes y contribuciones a la seguridad social.	2000. Se extiende el periodo a 12 meses para las PyMEs. Se eliminan exenciones sobre aportes y contribuciones a la seguridad social.		Se fija en 3 meses.
<i>Indemnización</i>	Un mes por cada año de servicio o fracción mayor a 3 meses (sin tope sobre la base de cálculo) Monto de la indemnización: no puede ser menor a 2 sueldos.	1991. Se incorpora un tope sobre la base de cálculo (3 salarios de convenio, sin antigüedad).	1998. Se reduce la indemnización para los trabajadores de menor antigüedad. Se reduce el preaviso para antigüedad menor a 3 meses.	2002. Suspensión de despidos por causa injustificada. Doble indemnización (hasta 2007).	2004. Un mes por cada año de servicio o fracción mayor de 3 meses. (el monto no puede ser menor a 1 sueldo).
<i>Aportes patronales</i>	33%	Durante la década de 1990 se realizaron reducciones generales. La tasa legal promedio descendió casi 15 p.p. en la década de 1990.		2002. Se recomponen parcialmente las contribuciones patronales.	23% (aproximado). Reducciones temporales para nuevas contrataciones.
B) Vinculada con contrato de tiempo determinado					
<i>Plazo fijo</i>	<i>Contrato a plazo fijo</i> : hasta 5 años; con indemnización al fin del contrato (50% del régimen general). Además existen otras modalidades: eventual y de temporada.	1991. Contrato de tiempo determinado . Plazo: 6 a 24 meses; indemnización al final del contrato (medio sueldo); cargas patronales reducidas en un 50% .	1995. Se flexibiliza el contrato de tiempo indeterminado para las PyMEs. 1998. Se deroga el contrato por tiempo determinado.		
<i>Otras modalidades promovidas</i>		1991. Se crean modalidades promovidas. Plazo determinado; sin cargas patronales; sin indemnización al fin del contrato.	1995. Se modifican las modalidades promovidas permitiendo un mayor uso. 1998. Se derogan las modalidades promovidas de 1991 y 1995.		

Composición del empleo y evolución de la tasa de empleo. 1995-2011



Participación del empleo regular y atípico en el empleo formal

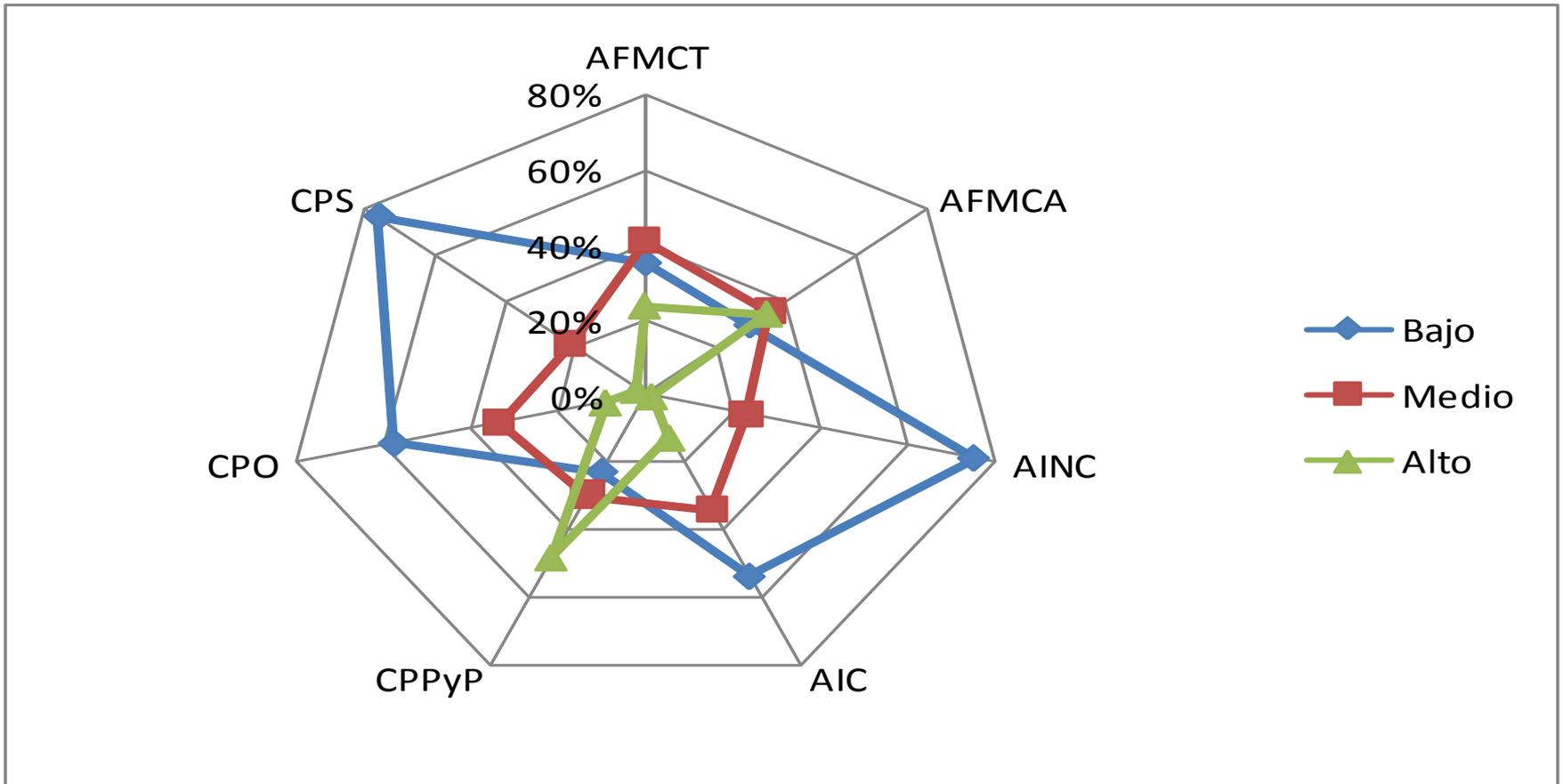


Heterogeneidad en los segmentos laborales.

Nivel educativo por tipo de empleo.

Distribución porcentual para cada tipo de empleo.

Promedio 1995-2011

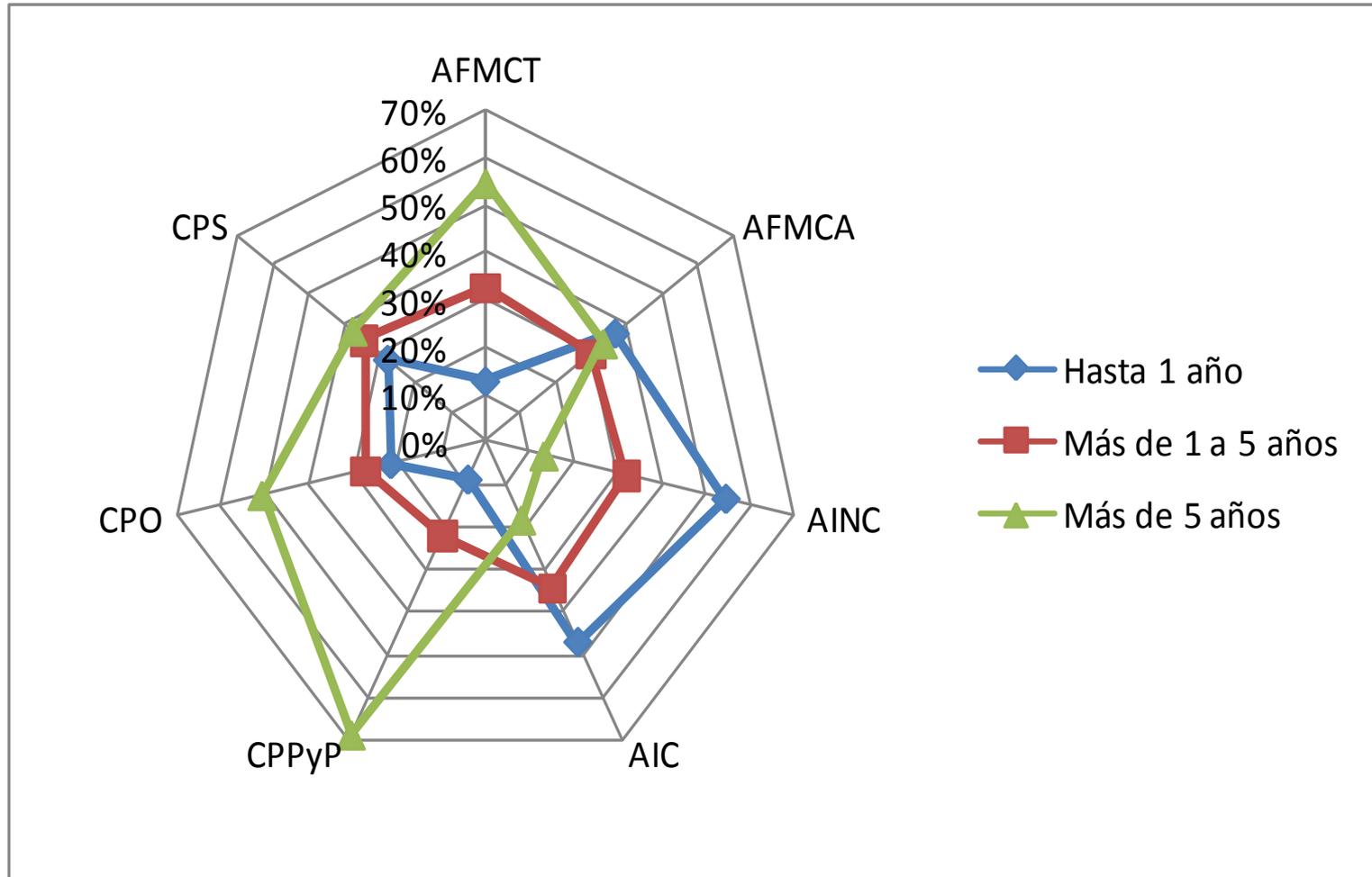


Nota: Niveles educativos: i) Bajo: educación obligatoria incompleta; ii) Medio: educación obligatoria completa y nivel superior incompleto; iii) Alto: nivel superior completo. Fuente: elaboración propia sobre la base de datos de la EPH.

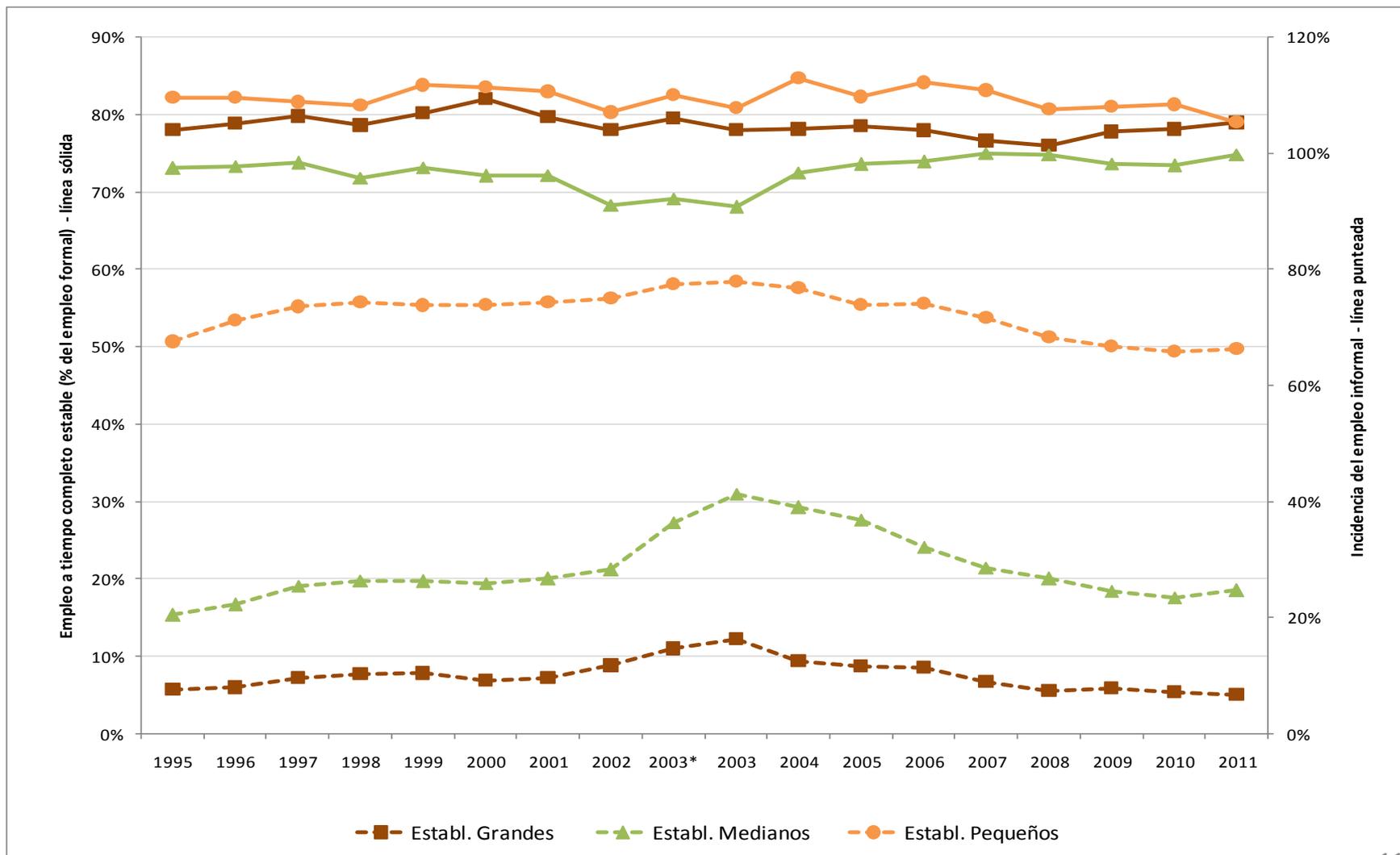
Heterogeneidad en los segmentos laborales.

Antigüedad laboral por tipo de empleo.

Distribución porcentual para cada tipo de empleo. Promedio 1995-2011



Participación del empleo formal “estable” y del empleo informal por tamaño de empresa



Segmento formal: ciclo económico y creación/destrucción de empleo por tipo de contrato

1996-2011. Gran Buenos Aires. T1 1996=100

	Post-Tequila crisis recovery		Recession and 2001-2002 national crisis		Recovery after the 2001-2002 national crisis		2008-2009 international crisis		Recovery post 2008-2009 international crisis	
Period	1996 - Q1 to 1998 - Q3		1998 - Q3 to 2002 - Q4		2002 - Q4 to 2008 - Q3		2008 - Q3 to 2009 - Q3		2009 - Q3 to 2011 - Q4	
Type of contract	% variation	<i>Incidence in (net) employment creation</i>	% variation	<i>Incidence in (net) employment creation</i>	% variation	<i>Incidence in (net) employment creation</i>	% variation	<i>Incidence in (net) employment creation</i>	% variation	<i>Incidence in (net) employment creation</i>
WLT	3.4%	41.1%	-10.1%	58.3%	38.2%	84.3%	0.1%	-3.5%	6.4%	82.2%
Fixed term	62.9%	38.8%	-73.5%	34.1%	204.4%	10.6%	-38.7%	68.0%	55.5%	22.7%
Agency	222.5%	20.0%	-56.4%	7.6%	205.4%	5.1%	-42.4%	35.5%	-26.7%	-4.9%
Total	7.8%	100.0%	-15.6%	100.0%	43.8%	100.0%	-2.7%	100.0%	7.4%	100.0%

GDP growth	20.0%		-18.1%		63.5%		-0.3%		21.1%	
GDP-employment elasticity	0.39		0.87		0.69		7.93		0.35	

Source: elaborated using Encuesta de Indicadores Laborales – MoL.

Características del mercado de trabajo en relación a la calidad del empleo

- **Empleo no registrado**
 - Empleo asalariado no registrado cayó del 49% en 2003 al 34% en 2011.
 - Si el cuentapropismo es considerado, el empleo no registrado alcanza al 43.8%
- **Empleo regular-estandar**
 - Alrededor del 95% del empleo asalariado formal puede considerarse como empleo regular-estandar: tiempo completo y contrato indefinido
- **Empleo asalariado informal**
 - 50% no calificado y 42% del mismo está subempleado
 - No registraci3n pero el 60% encuentra su empleo “estable”
- **Trabajo dom3stico**
 - 7% del empleo total; 9% del empleo asalariado
 - No registraci3n cay3 del 96% en 2003 al 83% en 2011
- **Cuentapropismo**
 - 28% calificado; 67% trabajadores de oficios; 4% subsistencia

¿Qué tan segmentado es el
mercado de trabajo en
Argentina?

¿Qué tan segmentado es el mercado de trabajo en Argentina? Dos tipos de análisis

- Flujos de empleo
 - La movilidad y la rotación hacia adentro y entre segmentos del mercado de trabajo
- Diferencias salariales
 - Hipótesis: cada segmento tiene su propio mecanismo de determinación de salarios y las diferencias salariales persisten porque la movilidad a través de sectores es baja

Matriz de transiciones anuales

1995-1996 y 2010-2011

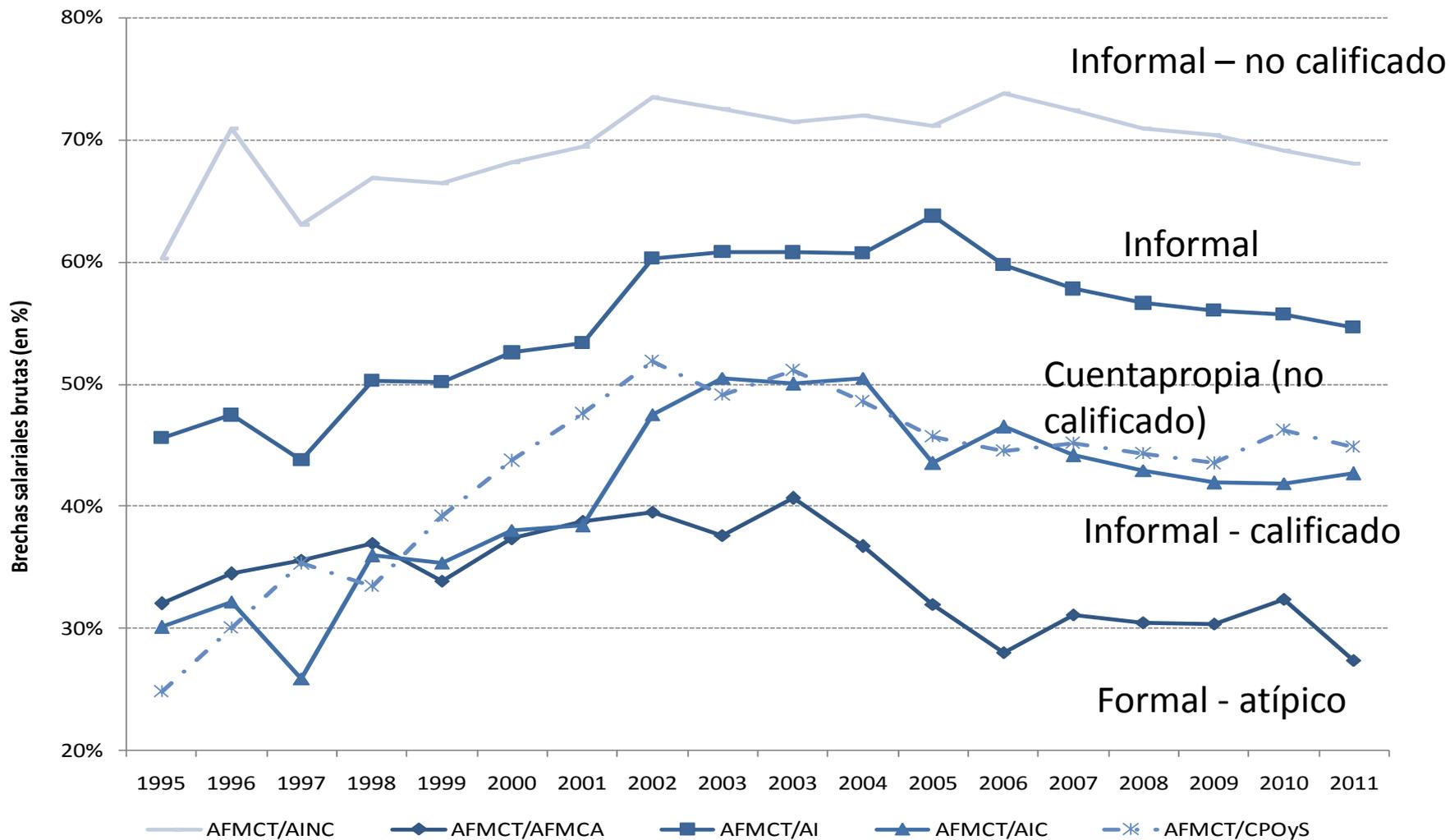
Annual transition matrix: labor status and type of employment

Status at the starting period / status at the final period	Inactive	Unemployed	Independent work			Informal salaried		Formal salaried	
			Professional	Trades worker	Subsistence	Skilled	Unskilled	Regular	Atypical
1995-1996									
Inactive	91.27	4.00	0.17	0.72	0.56	0.92	1.54	0.60	0.23
Unemployed	27.13	33.60	0.40	6.82	2.23	9.98	10.80	6.54	2.50
Independent work Professional	5.34	4.06	56.27	14.78	3.81	8.46	0.35	5.84	1.08
Trades worker	9.93	11.83	8.17	47.69	2.97	10.50	3.03	5.20	0.67
Subsistence	18.49	8.22	5.96	9.85	41.89	3.89	6.96	3.48	1.25
Informal salaried Skilled	8.41	11.14	4.08	10.96	2.27	34.85	7.56	16.77	3.96
Unskilled	17.52	14.58	1.30	4.02	3.81	8.77	39.46	9.00	1.55
Formal salaried Regular	2.76	3.81	1.85	1.70	0.66	4.35	1.92	77.10	5.86
Atypical	5.55	6.50	2.20	1.31	2.12	5.27	1.00	44.37	31.67
2010-2011									
Inactive	86.95	3.19	0.26	2.24	0.18	2.34	3.15	1.45	0.25
Unemployed	34.10	20.91	0.88	8.74	0.61	11.46	12.09	9.70	1.51
Independent work Professional	6.81	1.34	58.29	18.92	0.21	5.92	0.57	7.85	0.07
Trades worker	15.29	3.94	7.89	53.75	1.25	7.80	4.97	4.41	0.70
Subsistence	14.58	0.19	1.30	20.93	39.64	8.85	12.39	0.97	1.15
Informal salaried Skilled	12.66	7.00	2.96	11.76	0.09	37.66	8.82	16.44	2.61
Unskilled	18.72	6.84	0.95	5.74	0.82	13.28	43.51	8.26	1.88
Formal salaried Regular	3.61	1.56	1.10	1.53	0.03	3.52	1.56	84.67	2.43
Atypical	6.62	3.09	1.07	1.79	0.26	6.39	8.20	53.67	18.90

¿Qué tan segmentado es el mercado laboral en Argentina?

- Análisis de flujos de empleo: movilidad y rotación
 - En general la movilidad es alta en y a través de casi todos los segmentos del mercado de trabajo, particularmente para el empleo asalariado informal, y ha declinado para el empleo asalariado formal.
 - La rotación para los asalariados formales ha declinado en los 2000 comparado con los 1990s. La caída de la tasa de salida explica mayoritariamente este fenómeno.
 - El empleo asalariado informal también ha reducido su tasa de rotación (pero es cuatro veces la de los asalariados formales).

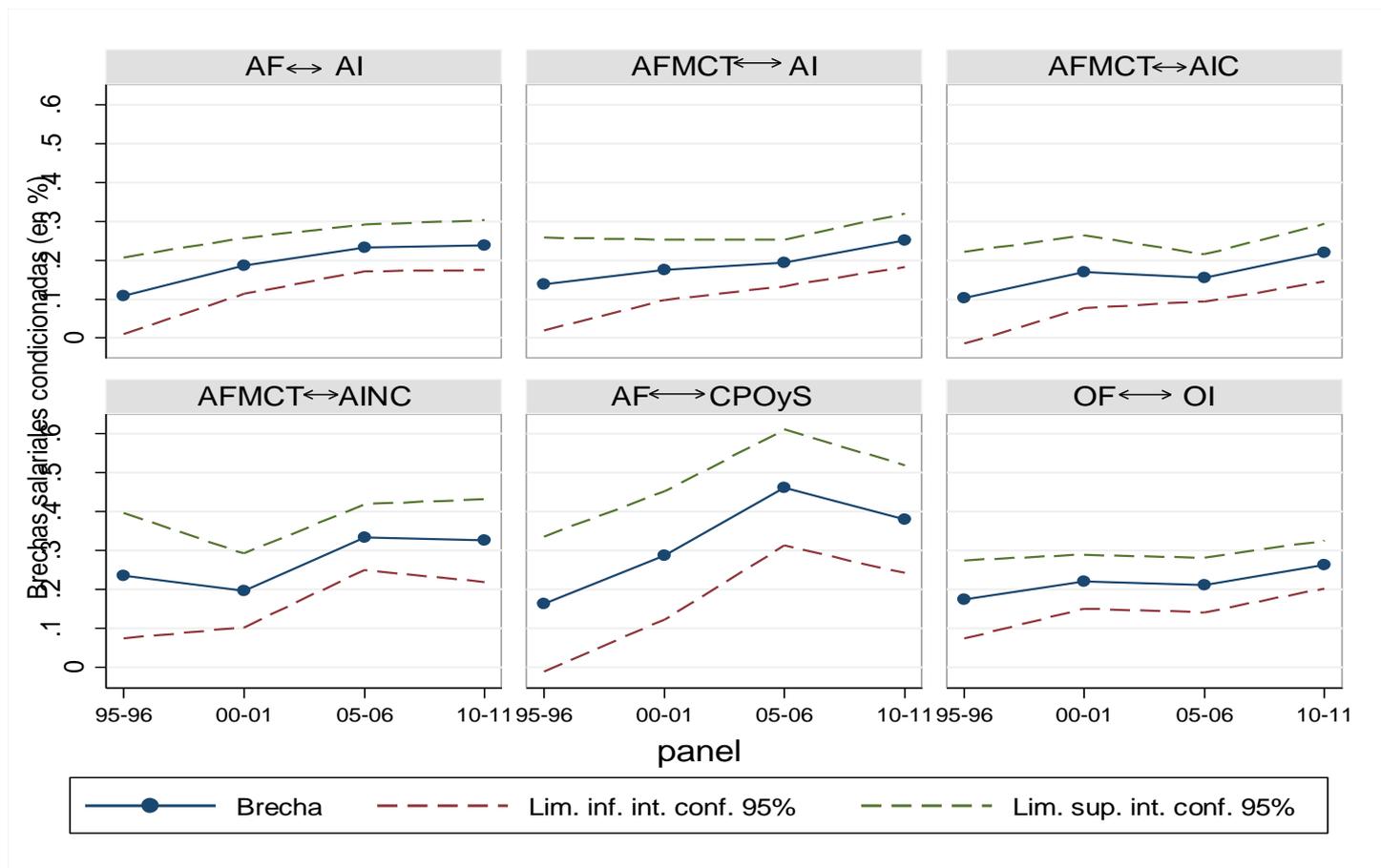
Diferencias salariales no condicionadas en relación a los trabajadores asalariados formales



Diferencias salariales condicionales

- Modelo de efectos fijos para diferencias salariales luego de la transición laboral (panel de transiciones anuales)
 - Los resultados están en línea con la hipótesis de segmentación entre
 - Asalariados formales e informales
 - Cuentapropistas y asalariados formales
 - ... pero no por la segmentación ...
 - Hacia dentro del empleo asalariado formal (privados vs. públicos; regular vs. atípicos)
 - Hacia adentro del empleo asalariado informal por nivel de calificación

Brechas salariales condicionadas asociadas a las transiciones entre categorías laborales, estimadas con el método de FE.



Nota: ↔: denota transiciones o trayectorias entre categorías laborales. Solo se presentan los resultados estadísticamente significativos (para mayor detalle ver Anexo 5). OF hace referencia a los ocupados formales (OF), es decir a los AF, los CPPyP y al resto de cuenta propias que se desempeñan en establecimientos del sector público o de más de 5 trabajadores. OI corresponde a los ocupados informales, es decir el resto de las inserciones laborales.

Fuente: construcción propia en base a EPH-INDEC.

Reflexiones finales y conclusiones

- El tema de la segmentación laboral / calidad del empleo observada toma relevancia en las categorías formal/informal (empleo registrado – no registrado)
- El empleo no-estandar (atípico) en el segmento formal no parece ser un problema de relevancia (si se compara con el tema de la informalidad).
 - Aún en los noventas, los nuevos arreglos contractuales flexibles no lograron, en general, representar la mayoría de los empleos creados contratos. La informalización laboral fue el principal canal de flexibilización y fue más predominante que el denominando empleo atípico formal.
- La principal fuente de “flexibilización” que utilizan las empresas es el empleo informal / no registrado. Particularmente las Pymes
- ¿Evidencia conflictiva? → alta movilidad en un contexto de persistencia en la segmentación laboral

¡ Muchas gracias !

