

La dinámica de los empleos y de los trabajadores: el lado oculto del mercado laboral

Aunque la mayoría de los estudios se concentran en los cambios netos en el empleo, el desempleo o la inactividad, los cambios netos relativamente pequeños en estas variables ocultan una gran actividad de reasignación en el mercado laboral. En un año dado, en todos los países que aquí se examinan, gran número de empresas está ampliando su fuerza laboral, mientras que al mismo tiempo muchas otras la están reduciendo. Esto ocurre independientemente de que la economía esté atravesando un período de expansión o de recesión. Estos grandes niveles de reasignación suceden en todos los sectores económicos de actividad y en todas las empresas sin importar su antigüedad ni su tamaño. Estos resultados revelan que las economías de mercado son sumamente fluidas, exigen una reasignación constante del empleo entre los diversos puestos de trabajo, y tienen grandes flujos de trabajadores. En cada período un gran porcentaje de trabajadores está cambiando de puesto de trabajo o entrando o saliendo del desempleo o la fuerza de trabajo. No son los altos niveles de empleo informal los que impulsan estas elevadas tasas de rotación; en América Latina dichas tasas también se encuentran entre empresas registradas y trabajadores calificados.

La evidencia sugiere que la mayor parte de las reasignaciones está asociada con factores específicos de la empresa y no con shocks agregados. Esto es cierto aun en el macroentorno sumamente volá-

til de América Latina. Los factores idiosincrásicos de las firmas explican el alto grado de reasignación del trabajo observado en la economía. Esta heterogeneidad en las firmas también explica por qué se puede aumentar la productividad del conjunto de la economía reasignando recursos de empresas con bajos niveles de productividad a aquellas que se han vuelto más productivas. La continua reasignación es a la vez producto y causa del aumento de la productividad. Una parte considerable del crecimiento de la productividad a nivel agregado está relacionada con la reasignación de trabajadores de empresas menos productivas a firmas más productivas y de empresas ineficientes que salen del mercado a compañías nuevas.

Si bien algunos trabajadores salen favorecidos con la movilidad, la rotación involuntaria puede imponer grandes costos de bienestar. El alto grado de rotación en los puestos de trabajo obliga a muchos trabajadores a perder su empleo y a tener que buscar un trabajo nuevo. Sin embargo, en América Latina la mayoría de los trabajadores está mal preparada para este tipo de situación. Las formas actuales de seguridad social basadas en pagos obligatorios de indemnización por despido benefician solamente a una minoría. Por lo tanto, la mayoría de los trabajadores no puede buscar empleo en la forma apropiada porque no puede permitirse permanecer sin ingreso. Así, estos trabajadores se ven obligados a aceptar el primer tra-

bajo que se les ofrece, sin que siempre sus aptitudes coincidan con los requisitos solicitados. Es muy cierto que quienes quedan desempleados involuntariamente aceptan trabajos con sueldos más bajos que los que tenían en los empleos anteriores. El hecho de que estas pérdidas tiendan a ser mayores para los trabajadores que cambian de sector o que están más calificados sugiere también que en el proceso de desplazamiento se pierden algunas aptitudes específicas del antiguo empleo. Por lo menos, cierta destrucción del empleo puede resultar ineficiente desde un punto de vista social.

La evidencia del impresionante nivel de reasignación tanto de empleos como de trabajadores así como la gran heterogeneidad en la productividad originan una nueva visión del mercado laboral que tiene consecuencias importantes para las políticas económicas. En primer lugar, las economías de mercado son sumamente fluidas y exigen una reasignación constante de sus recursos (empleo) a actividades nuevas y más eficientes. Si el proceso de entrada y salida de nuevas firmas es el centro de esta reasignación, las cargas burocráticas que aumentan los costos de establecer una empresa pueden socavar el crecimiento agregado. En segundo lugar, el hecho de que la rotación de trabajadores sea aun mayor que la reasignación de empleos subraya la importancia de que aquellos tengan aptitudes flexibles y que los países instituyan sistemas de seguridad social que cubran al total de los trabajadores, a fin de reducir el costo de la inestabilidad laboral. En tercer lugar, el seguro social no sólo desempeña una función importante en ajustar el consumo, sino que también puede generar aumentos de la productividad al promover una mejor búsqueda de empleos. En cuarto lugar, el papel dominante que tienen los factores idiosincrásicos de las firmas en su desempeño entorpecen la efectividad de las políticas industriales para fomentar empleo. Esto sucede primero porque lo más probable es que la industria destinataria de la política esté compuesta tanto por firmas eficientes como ineficientes, y en segundo lugar porque la heterogeneidad de los shocks hace que sea más difícil identificar el efecto definitivo de estas políticas sobre el empleo y el desempeño de las firmas. Por último, el desarrollo del mercado de crédito

puede ser una forma de evitar la destrucción de emparejamientos eficientes entre trabajadores y empresas debido a problemas de liquidez.

La evidencia presentada en este capítulo ofrece poco apoyo a la perspectiva dual del mercado laboral. Esta perspectiva considera al sector informal como un sector marginal donde los trabajadores tienen pocas probabilidades de progresar o de avanzar hacia empleos formales. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que existe gran movilidad entre el empleo formal y el informal, independientemente de la definición de formalidad considerada.

EL FLUJO DE EMPLEOS Y TRABAJADORES

Resulta útil empezar el análisis de la dinámica del mercado laboral con una evaluación de los cambios en el empleo a nivel de empresas individuales, para lo cual se requiere tener información de las firmas o plantas a través del tiempo (información de panel). Lamentablemente sólo unos pocos países de la región cuentan con este tipo de datos. Por lo tanto, la cobertura de los países estudiados no es tan amplia como en otros capítulos. A pesar de la heterogeneidad de dichos países, los resultados son asombrosamente coherentes.

La rotación total del personal se define como la suma de la creación de empleos (nuevos empleos generados en un año determinado) y la destrucción de empleos (antiguos empleos destruidos en un año dado). (En el recuadro 2.1 se exponen definiciones más detalladas de las variables descritas en este capítulo). El gráfico 2.1 presenta el promedio anual de creación y destrucción de empleos para una muestra de 12 países.¹ Los índices brutos oscilan entre 8% y 20%, con lo que el nivel total de rotación del empleo varía entre 16% y 35 %.

Para poner estas cifras en perspectiva, considérese que una tasa de 35% significa que en un año dado se crea o se destruye aproximadamente uno

¹ Alemania, Brasil, Canadá, Dinamarca, Estados Unidos, Estonia, Finlandia, Francia, Italia, México, Nueva Zelanda y Suecia.

Recuadro 2.1 Definiciones de los flujos brutos

Creación de empleos. La suma de cambios en el empleo para las empresas que aumentan su fuerza laboral entre los años $t-1$ y t , dividida por el empleo total promedio en los años $t-1$ y t .

Destrucción de empleos. La negativa de la suma de cambios en el empleo para las empresas que reducen su fuerza laboral entre los años $t-1$ y t , dividida por el empleo total promedio en los años $t-1$ y t . Por construcción, la destrucción de empleos es positiva.

Tasa de empleo neta. La suma de cambios en el empleo para todas las empresas entre los años $t-1$ y t , dividida por el empleo total promedio en los años $t-1$ y t . Esta estadística es igual a la creación de empleos menos la destrucción de empleos.

Rotación en el empleo o reasignación del empleo. La suma de los valores absolutos de los cambios en el empleo en las empresas, dividida por el empleo total promedio en los años $t-1$ y t . Esta estadística es igual a la creación de empleos más la destrucción de empleos.

Exceso de rotación. La rotación del empleo menos el valor absoluto de la tasa de empleo neta.

Creación de empleos por parte de las empresas que entran al mercado (entrada). La suma del empleo para las empresas que entran al mercado en el año t , dividida por el

empleo total promedio en los años $t-1$ y t . La creación de empleos por parte de las empresas que entran al mercado es parte de la creación de empleos que se acaba de definir.

Destrucción de empleos por parte de las empresas que salen del mercado (salida). La negativa de la suma del empleo (en el año $t-1$) para las empresas que salen del mercado entre los años $t-1$ y t , dividida por el empleo total promedio en los años $t-1$ y t . Por construcción esta estadística es positiva.

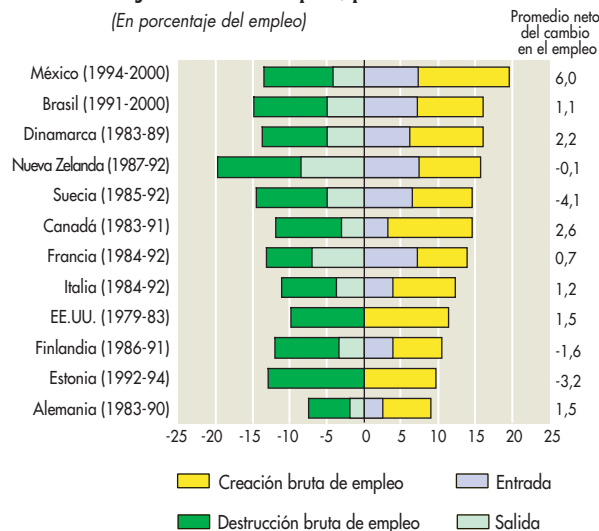
Índice de acceso. La suma de todos los trabajadores contratados entre los años $t-1$ y t , dividida por el promedio del número total de empleados en actividad en los años $t-1$ y t .

Índice de separación del empleo. La suma de todos los trabajadores que dejan una empresa entre los años $t-1$ y t , dividida por el promedio del número total de empleados que estaban trabajando en los años $t-1$ y t . Esta estadística incluye a los trabajadores despedidos, así como a los empleados que renuncian.

Rotación o reasignación de trabajadores. La suma de todos los trabajadores que son contratados o que dejan una empresa entre los años $t-1$ y t , dividida por el número promedio de trabajadores en los años $t-1$ y t . Esta estadística es igual a la suma de los índices de acceso y de separación.

Fuente: Davis y Haltiwanger (1999).

Gráfico 2.1 Flujos brutos de empleo, promedio anual

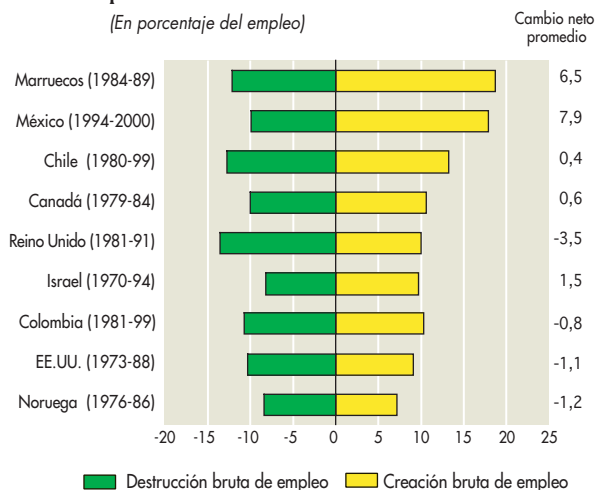


Fuente: OCDE (1996); Davis y Haltiwanger (1999); Kaplan, Robertson y Martínez (2003) y Menezes Filho et al. (2002).

de cada tres empleos. En comparación, los cambios en el empleo neto, es decir, la diferencia entre la creación y la destrucción de empleos, son de aproximadamente un orden de magnitudes más pequeño que el total de rotación del empleo. Por ejemplo, en Brasil una tasa de creación neta de empleo de 1,1% al año esconde una impresionante reasignación en el mercado laboral: cada año se crea 16,1% del total de empleos, mientras que se pierde 15%.

Esta constante reasignación de puestos de trabajo caracteriza tanto a los países desarrollados como emergentes (véase el gráfico 2.1). Las dos economías latinoamericanas para las cuales se dispone de información de reasignación de empleo —Brasil y México— muestran tasas de rotación que se encuentran dentro de los intervalos observados

Gráfico 2.2 Flujos brutos de empleo en la manufactura, promedio anual
(En porcentaje del empleo)



Fuente: Cálculos del BID; Davis, Haltiwanger y Schuh (1996); Barnes y Haskel (2002); Gronau y Regev (1997); Kaplan, Robertson y Martínez (2003) y Medina, Meléndez y Seim (2003).

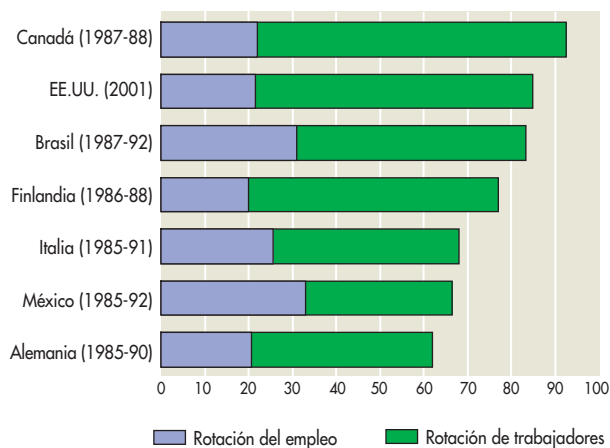
en países desarrollados. Como los datos de estos dos países provienen de los registros de seguridad social, en este caso los altos índices de rotación no derivan de altas tasas de empleo informal.² Por el contrario, los datos muestran que hay altas tasas de rotación dentro de empresas del sector formal. Una parte importante de las reasignaciones de empleo ocurre en empresas que despegan o que cierran cada año. Las firmas nuevas que entran al mercado explican un 40% de la creación total de empleos, mientras que 30% de la destrucción de empleos se debe a las empresas que cierran.

En todos los sectores de la economía se observan altos índices de rotación en el empleo. En los nueve países para los cuales se dispone de datos relativos a la manufactura, estos índices oscilan entre 15% y 30% (gráfico 2.2). En cuanto a la economía en su conjunto (gráfico 2.1), los niveles de reasignación del empleo en el sector manufacturero en los países de América Latina de los cuales se dispone de datos (Chile, Colombia y México) son comparables a los de los países desarrollados (gráfico 2.2). Se trata de un resultado sorprendente si se consideran las diferencias en las legislaciones laborales de los distintos países (véase el capítulo 7).

Los flujos de empleo están relacionados con los flujos de trabajadores. A medida que las empresas cierran puestos de trabajo, los trabajadores se

Gráfico 2.3 Flujos brutos de trabajadores, promedio anual

(En porcentaje del empleo)



Fuente: Bertola, Boeri y Cazes (1999); Davis, Haltiwanger y Schuh (1996); Barnes y Haskel (2002); Kaplan, Robertson y Martínez (2003) y Menezes Filho et al. (2002).

ven obligados a reubicarse en nuevos trabajos o a salir del empleo para quedar ya sea cesantes o fuera de la fuerza de trabajo. Sin embargo, los trabajadores también cambian de empleo o estatus laboral como consecuencia de sus propias decisiones personales. Por lo tanto, la rotación de trabajadores es mayor que la rotación de empleos. El gráfico 2.3 presenta la reasignación de empleos y trabajadores en cinco países desarrollados (Alemania, Canadá, Estados Unidos, Finlandia e Italia) y en dos países en desarrollo (Brasil y México). Allí se muestra que los flujos de trabajadores son mayores que los flujos brutos de empleo por un factor de tres. Por cada empleo creado o eliminado en un año, aproximadamente tres trabajadores cambian de un empleo a otro o bien modifican su situación laboral.³ Una vez más, México y Brasil tienen niveles de reasignación de empleos y de trabajadores que se encuentran dentro de los márgenes observados para los países desarrollados que se incluyen en la muestra.

² Los altos niveles de creación de empleo en México podrían reflejar un aumento en el número de trabajos en los que se pagan los beneficios de la seguridad social.

³ La situación laboral puede ser: empleado, desempleado o inactivo (que no forma parte de la fuerza laboral).

Este nivel extremo de reasignación de empleo supone un alto grado de heterogeneidad en el comportamiento de las empresas. Incluso dentro de una misma industria, las firmas deben hacer frente a una amplia gama de shocks que inciden en la demanda de sus productos, los costos de sus insumos y su tecnología de producción. El resultado es una gran heterogeneidad de los niveles de productividad y empleo a nivel de firmas.

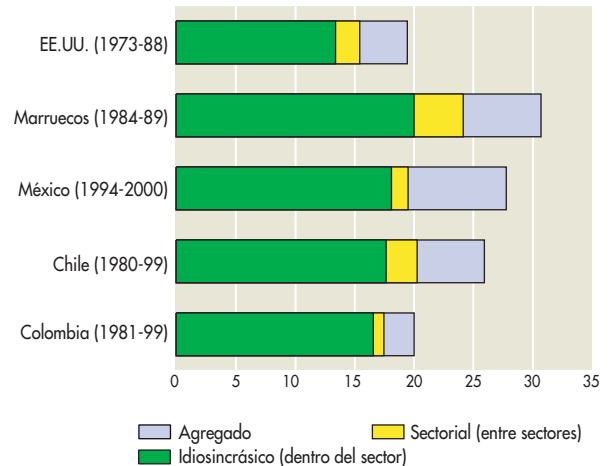
Hay tres tipos de factores que pueden impulsar cambios en el empleo dentro de las empresas: shocks específicos a las firmas (idiosincrásicos), shocks al sector y shocks agregados al total de la economía. Los factores idiosincrásicos a la firma guardan relación con los cambios en la demanda específica de sus productos, cambios en el costo de sus insumos o cambios en la tecnología utilizada. Los shocks del sector se producen debido a modificaciones en el precio, la tecnología o el costo de los insumos a nivel sectorial. Por su parte, los shocks agregados afectan al conjunto de las firmas y están asociados con cambios en las condiciones macroeconómicas de un país.

¿Cuál es la importancia relativa de los shocks agregados, los del sector y los idiosincrásicos a la empresa para explicar la reasignación de empleos? El gráfico 2.4 muestra que la parte más sustancial de la reasignación está relacionada con los shocks idiosincrásicos y no con los shocks agregados. Este resultado es sorprendente dada la volatilidad de las economías latinoamericanas.^{4,5} Estos resultados implican que los factores idiosincrásicos juegan un papel predominante en el desempeño de las firmas individuales, aun dentro de sectores estrechamente definidos. Esta gran heterogeneidad en el desempeño de las empresas explica por qué hay un gran nivel de rotación en el mercado. (El recuadro 2.2 describe la importancia de los shocks idiosincrásicos).

LA REASIGNACIÓN EN EL TIEMPO

Algunos estudios basados en datos de encuestas de hogares indican que la movilidad de los trabajadores aumentó en varios países de la región durante los años noventa (Saavedra, 2003). El gráfico 2.5

Gráfico 2.4 Rotación laboral por tipo de shock
(En porcentaje del empleo)



Fuente: Cálculos del BID; Davis, Haltiwanger y Schuh (1996); Barnes y Haskel (2002); Bergoing, Hernando y Repetto (2003); Kaplan, Robertson y Martínez (2003); Medina, Meléndez y Seim (2003); Menezes Filho et al. (2002), y Roberts y Tybout (2003).

muestra que en Colombia las tasas del exceso de rotación en el sector manufacturero (es decir, rotación neta del efecto de los shocks agregados) aumentaron después de 1992.⁶ El gráfico también revela una tendencia hacia un mayor exceso de reasignación en Chile y Brasil durante los años noventa. En cambio, en México la rotación disminuyó en ese mismo periodo. En principio, el crecimiento de los índices de rotación podría asociarse con una mayor reasignación en todos los sectores de actividad originada por las reformas comerciales de largo alcance que la mayoría de los países de la región adoptó durante la década del noventa. Sin embargo, según se señala en el capítulo 5, no hay una asociación estadística entre las reformas comerciales y una mayor reasignación a través de distintos sectores de la economía. Por lo tanto, si las reformas estructurales generaron una reasignación, este efecto surgió de una reasignación creciente dentro

⁴ Véase Davis, Haltiwanger y Schuh (1996) para una descripción de la metodología de esta descomposición.

⁵ Por supuesto, la importancia relativa de los shocks del sector depende de la definición de los sectores. En este caso, se definieron los sectores utilizando la clasificación de cuatro dígitos SITC.

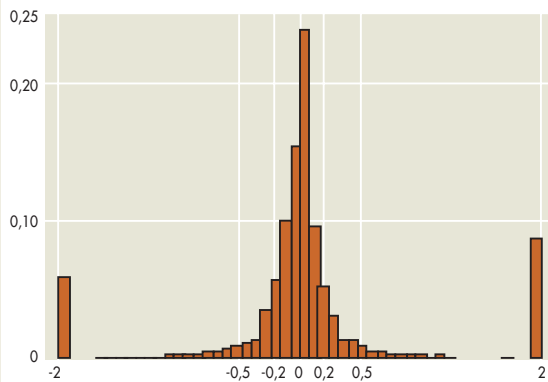
⁶ El gráfico 2.5 muestra la reasignación excesiva (véase el recuadro 2.1, donde se presenta una descripción).

Recuadro 2.2 La importancia de los shocks idiosincrásicos

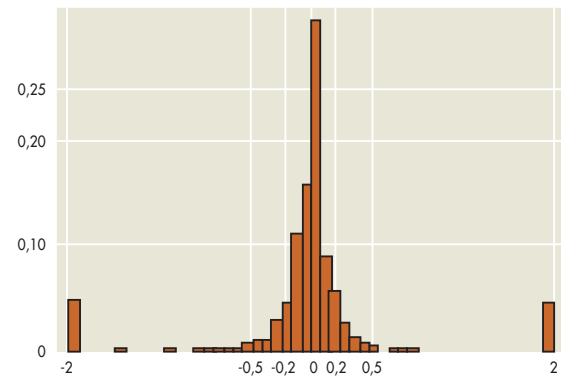
El siguiente gráfico presenta la distribución del índice de crecimiento anual del empleo para empresas manufactureras y productos del sector de pastelería en Chile en 1995. En el sector manufacturero el empleo creció al 1%, pero más de 21% de las empresas redujo el empleo en más de 15%; 6% cerró y 9% empezó a funcionar. Esta heterogeneidad proviene principalmente de las diferencias dentro de subsectores estrechamente definidos. El gráfico se concentra en particular en la industria de productos de pastelería (SITC 3117), y muestra un nivel de heterogeneidad similar al observado para todo el sector manufacturero.

Esta heterogeneidad en el empleo tiene su contrapartida en la productividad en el trabajo. El gráfico muestra el nivel (logaritmo de la desviación del promedio) y el índice de crecimiento de la productividad laboral de las empresas de la industria de productos de pastelería en Chile. Las empresas del percentil 75 tenían una productividad laboral tres veces más alta que las empresas del percentil 25; la diferencia es de más de 10 veces entre el percentil 10 y el 90. Aunque la productividad laboral en toda la industria permaneció casi constante en el período 1994-95, más de 25% de los establecimientos mostraron una disminución en la productividad en el trabajo superior al 15%.

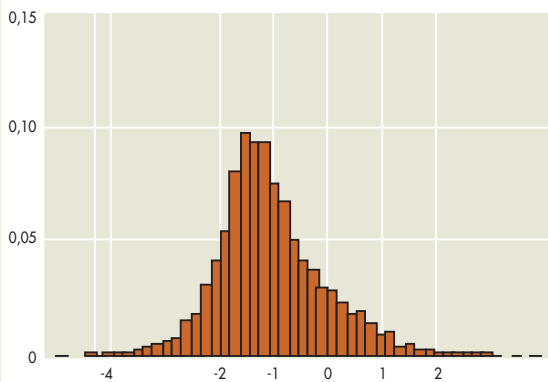
Distribución del crecimiento del empleo en Chile, 1995
a. Manufactura



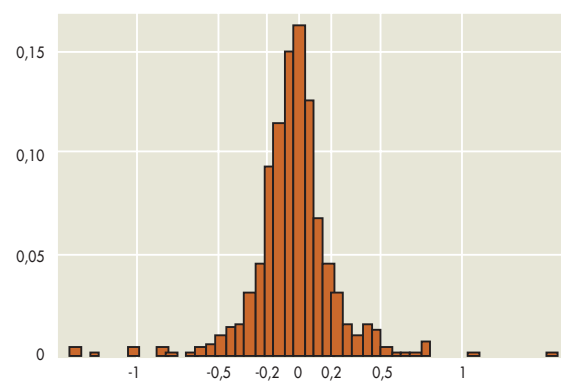
b. Industria de productos de pastelería



Distribución de la productividad laboral en la industria de productos de pastelería en Chile, 1995
c. Niveles (logaritmo de la desviación del promedio)

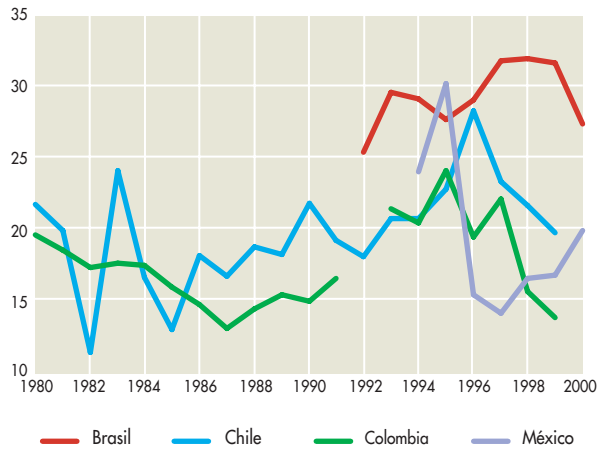


d. Tasa de crecimiento (sin entrada o salida de firmas)



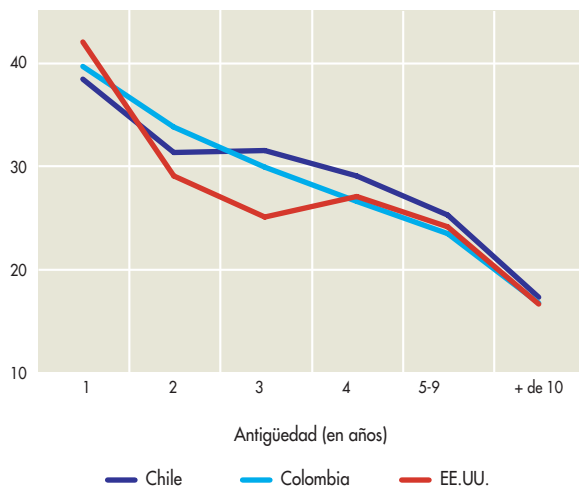
Fuente: Cálculos del BID.

Gráfico 2.5 Exceso de rotación laboral a través del tiempo
(En porcentaje)



Fuente: Bergoeing, Hernando y Repetto (2003); Kaplan, Robertson y Martínez (2003); Medina, Meléndez y Seim (2003); Menezes Filho et al. (2002).

Gráfico 2.6 Rotación laboral por antigüedad del establecimiento
(En porcentaje del empleo)



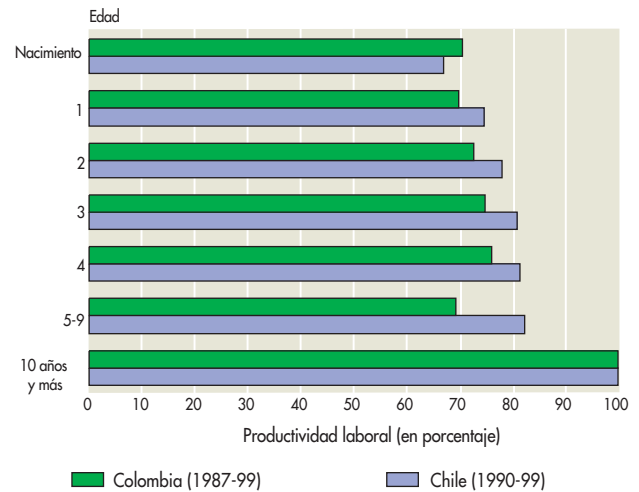
Fuente: Bergoeing, Hernando y Repetto (2003); Davis, Haltiwanger y Schuh (1996); Medina, Meléndez y Seim (2003) y cálculos del BID.

de sectores estrechamente definidos; es decir, un crecimiento de la heterogeneidad en el desempeño individual de las empresas.

LA REASIGNACIÓN COMO FUENTE DE AUMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

La evidencia suministrada hasta ahora indica que los altos índices de reasignación del empleo se deben a factores propios de las empresas. También

Gráfico 2.7 Productividad laboral por antigüedad del establecimiento en Colombia y Chile
(En porcentaje)



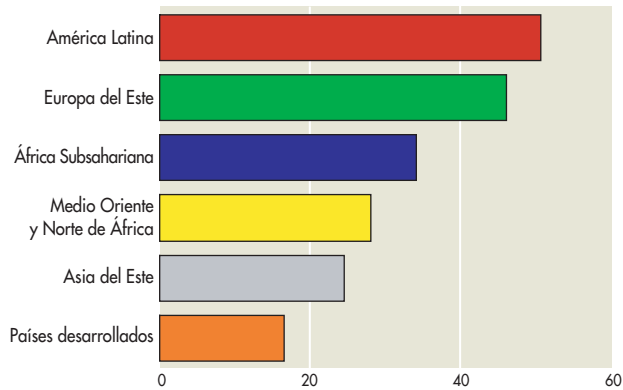
Nota: La productividad laboral es relativa a los establecimientos con diez o más años. Fuente: Cálculos del BID; Bergoeing, Hernando y Repetto (2003) y Medina, Meléndez y Seim (2003).

revela que la entrada y la salida de las firmas explican una parte importante de la rotación en el empleo. Estos modelos sugieren que las compañías tal vez atraviesen un proceso de aprendizaje en el cual el método de ensayo y error cumple una función importante. Esto queda confirmado por la observación de que tanto en Colombia como en Chile las empresas más jóvenes tienen mayores niveles de reasignación (gráfico 2.6). Más aún, dichas empresas tienden a ser menos productivas que las que han estado funcionando por un período más largo (gráfico 2.7).

El hecho de que las firmas más jóvenes experimenten índices de rotación más altos sugiere que al entrar al mercado estas no están seguras de sus costos de producción ni de la demanda de sus productos. Sus dueños o gerentes ajustan continuamente la producción y la fuerza laboral sobre la base del conocimiento que adquieren sobre la marcha de las condiciones del mercado y de sus costos de producción. Algunos de ellos se dan cuenta de que no pueden seguir en el mercado y cierran después de un breve período en operación.

A medida que las empresas envejecen, el proceso de aprendizaje se hace más lento y los cambios en el empleo se tornan más pequeños y menos frecuentes. En Chile la probabilidad de que un nuevo participante en el mercado se retire después

Gráfico 2.8 Índice del costo de nacimiento de los establecimientos por región

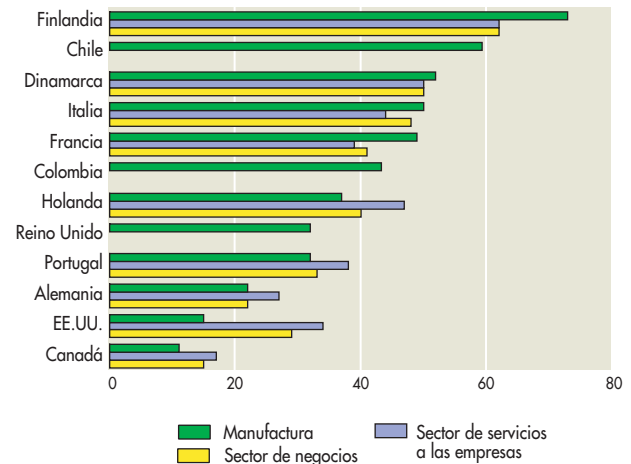


Nota: Para cada región el índice corresponde a la mediana del rango de los países. Un rango más bajo implica menor costo para iniciar una firma.
Fuente: World Economic Forum (2003).

de un año es de 11%. Después del primer año la probabilidad de dejar el mercado disminuye a medida que aumenta la edad de la empresa. Después de una década en funcionamiento la probabilidad de salida se reduce a 5-7%. Este proceso de aprendizaje también explica por qué las firmas se vuelven más productivas a medida que aumenta su edad. Con el tiempo, desarrollan formas de producir de manera más eficiente, lo que conduce a una curva de aprendizaje en la cual las empresas maduras tienden a tener un mayor nivel de productividad, pero menores niveles de crecimiento de la productividad.

El proceso de ensayo y error es importante para el crecimiento. En los países que tienen bajos costos de entrada y salida, los empresarios inician muchos proyectos y mantienen los que finalmente son exitosos. En los países con costos altos de entrada y de salida, los incentivos para que los empresarios experimenten son limitados y es posible que muchos buenos proyectos nunca se sometan a prueba.⁷ Se conoce muy poco acerca de los costos de la experimentación. Sin embargo, el gráfico 2.8 sugiere que en América Latina el costo de empezar una nueva empresa es bastante alto. Esto se refleja en el hecho de que en Chile y en Colombia, por ejemplo, el tamaño de los que entran al mercado comparado con el de los que ya están establecidos es de 60% y 45%, respectivamente. En términos relativos, las empresas que ingresan en el mercado en estos paí-

Gráfico 2.9 Tamaño relativo de las nuevas firmas con respecto a las existentes (En porcentaje)



Fuente: Scarpetta et al. (2002); Medina, Meléndez y Seim (2003) y cálculos del BID.

ses son más grandes que las que lo hacen en Canadá, Reino Unido y Estados Unidos, pero comparables a las de Francia e Italia (gráfico 2.9).

La productividad de una economía tal vez crezca porque las empresas existentes se tornan más productivas a medida que pasan los años y adquieren experiencia e invierten en nuevas formas para producir, porque las firmas menos productivas salen del mercado (selección) o se reducen, mientras que las más productivas se amplían (reorganización). Para determinar qué parte del crecimiento de la productividad se debe a cada uno de estos factores, el crecimiento agregado de la productividad laboral puede dividirse en tres componentes: 1) crecimiento de la productividad en los establecimientos existentes, 2) crecimiento de la productividad derivado de cambios en la participación en el mercado de las empresas existentes con distintos niveles de productividad, y 3) crecimiento de la productividad resultante de la reasignación de trabajadores de firmas que salen del mercado a otras más productivas que entran al mercado. Este procedimiento contable no toma en

⁷ Los costos de no experimentar son todavía mayores considerando que los empresarios exitosos podrían generar externalidades positivas al revelar la ventaja comparativa de un país (Hausmann y Rodrik, 2002).

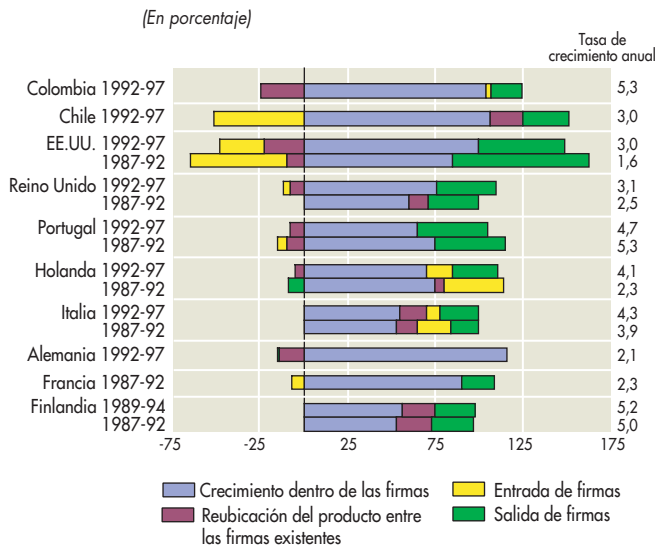
cuenta que las interacciones estratégicas entre las empresas pueden impulsar importantes interacciones entre los tres componentes del crecimiento de la productividad agregada. Por ejemplo, el ingreso de nuevas firmas puede estimular las inversiones que aumenten la productividad en las empresas ya establecidas con el fin de mantener su participación en el mercado.

El gráfico 2.10 presenta la descomposición del crecimiento de la productividad en el sector manufacturero a intervalos de cinco años.⁸ La muestra incluye ocho países desarrollados y dos economías de América Latina. Los resultados indican que el aumento de la productividad en los establecimientos existentes genera la mayor parte del crecimiento en la productividad agregada (de 50% a 85%). El componente de reorganización suele ser pequeño. El componente de entrada y salida es positivo en casi todos los casos excepto en uno y se le atribuye entre 20% y 40% del crecimiento total de la productividad. Al considerar el caso de América Latina, el componente de salida es más bajo que para Estados Unidos, pero comparable al de Italia, Francia, Finlandia y Holanda.

En general, el proceso de selección contribuye al crecimiento de la productividad porque las empresas que salen del mercado tienen menor productividad que las que entran. Estas últimas reducen la productividad agregada porque apenas ingresan en el mercado tienen, en promedio, una productividad más baja en comparación con las firmas ya establecidas. Este es el caso de Chile, aunque el gráfico 2.9 muestra que usualmente las empresas que ingresan al mercado son grandes. En general, la baja productividad promedio de las nuevas firmas se explica por el hecho de que estos empresarios todavía no han experimentado el aprendizaje, ni ha ocurrido tampoco el proceso de selección.

Para resumir, en el gráfico 2.10 se sugiere que el proceso de reasignación, que incluye el componente de las diferencias entre las empresas y el de entrada y salida, corresponde a aproximadamente 15% a 50% del crecimiento de la productividad agregada en la muestra. En los países desarrollados estos resultados se han interpretado como una indicación de la importancia de tener costos bajos de

Gráfico 2.10 Descomposición del crecimiento de la productividad



Fuente: Scarpetta et al. (2002), Bergoening, Hernando y Repetto (2003); Medina, Meléndez y Seim (2003).

entrada y salida. También se ha determinado que la reasignación es importante para explicar el crecimiento total de la productividad (Barnes y Haskel, 2002; Scarpetta et al., 2002). Por ende, altos costos de ajustar el empleo podrían limitar el crecimiento de la productividad.

LA ESPECIFICIDAD

Un factor de producción es específico a una empresa cuando su contribución a la producción dentro de aquella es mayor que su contribución fuera de la firma. Para los trabajadores, esta especificidad podría surgir de una capacitación especializada, de la experiencia lograda en el empleo que sólo es pertinente en el lugar de trabajo actual, o del tiempo necesario para buscar un nuevo empleo. A su vez, el capital puede ser propio de una empresa porque se ha adaptado a un proceso y a una ubicación especiales, o porque vale menos en manos de otros trabajadores o empresarios.

⁸ Las descomposiciones de la productividad dependen del período en el cual se calcula el crecimiento de la misma. Mientras más largo sea el período, mayor será la importancia de cualquier entrada y salida en el crecimiento agregado de la productividad. Cuando el período aumenta, una fracción mayor de las empresas o bien sale o entra, y una fracción mayor de sus procesos de aprendizaje sobre la marcha es la que influye en el componente de entrada-salida.

Si los empleadores y los trabajadores comparten los beneficios de esta especificidad, ambas partes tienen incentivos para mantener la relación laboral. De aquí que la especificidad pueda representar una protección contra los shocks idiosincrásicos de la empresa, los del sector o los agregados y, por lo tanto, reducir la volatilidad del empleo. De hecho, los empleadores se mostrarán más reacios a despedir a aquellos trabajadores difíciles de reemplazar. Por lo tanto, las variaciones en la especificidad laboral podrían explicar diferencias en la volatilidad del empleo entre los diferentes tipos de trabajadores.

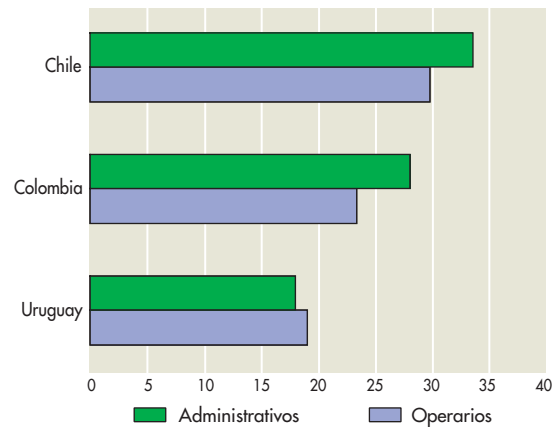
Es probable que la especificidad esté asociada positivamente con el nivel de capital humano. En consecuencia, cabría prever niveles de rotación más altos para los empleos de menor calificación (Mincer y Jovanovic, 1981; Bulow y Summers, 1986). Por eso, resulta sorprendente que en Chile, Colombia y Uruguay los empleos de operario y administrativo no muestran esta relación, según la medida de reasignación del empleo del gráfico 2.11a. Contrariamente a la hipótesis de que la rotación en el empleo disminuye con la especificidad, el gráfico muestra que en Chile y Colombia, los trabajos para operarios parecen ser más estables que los administrativos en la manufactura. (En Uruguay ocurre lo opuesto, aunque la diferencia en la rotación entre los empleos para operarios y empleados de oficina es pequeña y no estadísticamente significativa.⁹)

Una posible explicación es que la suposición implícita de que los operarios son menos calificados que los administrativos es incorrecta. Otra forma de enfocar el problema es sustituir la especificidad con el nivel promedio de salarios de una empresa. Se prevé que las firmas que pagan sueldos más altos empleen a trabajadores más calificados. Según esta medida, la reasignación disminuye obviamente con el nivel de calificación. En el gráfico 2.11b se mide la reasignación del empleo para diferentes quintiles de salarios y se muestra que mientras más alto sea el nivel de capital humano (y por ende de salarios), más bajo será el nivel de reasignación. Por ejemplo, la rotación en el empleo para las empresas mexicanas que pagan sueldos muy bajos es casi el doble de los flujos de empleo

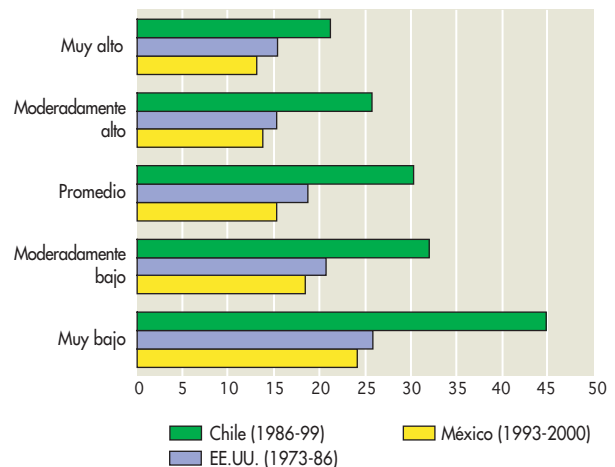
Gráfico 2.11 Rotación laboral

(En porcentaje)

a. Empleos de administrativos y operarios



b. Quintil salarial



Nota: Los datos de rotación laboral para México y Uruguay corresponden solo a firmas con continuidad.

Fuente: Cálculos del BID; Bergoing, Hernando y Repetto (2003); Medina, Meléndez y Seim (2003); Casacuberta, Fachola y Gandelman (2003); Davis, Haltiwanger y Schuh (1996).

para las firmas con salarios muy altos. Esta relación negativa es monótonica y no cambia aunque se mantengan constantes otras características de la empresa como el sector, la antigüedad y el tamaño. Estos resultados sugieren que la mayor parte de la carga de la reasignación del empleo recae en los trabajadores con bajos niveles de capital humano y por ende bajos salarios.

⁹ Los datos sobre reasignación del empleo en Uruguay corresponden a empresas manufactureras que tienen continuidad.

EL TAMAÑO DE LA EMPRESA

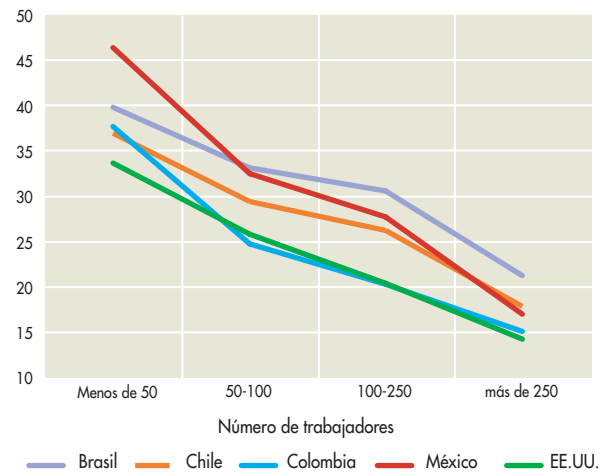
En general, las empresas pequeñas tienen mayores probabilidades de salir del mercado y de pagar sueldos más bajos que las empresas más grandes. Por lo tanto, se prevé que la rotación será más alta en las primeras que en las segundas. Los datos disponibles confirman que hay una fuerte asociación entre el tamaño de la firma y los índices de rotación (véase el gráfico 2.12). Para cada uno de los cinco países del gráfico 2.12, hay una relación monotónica negativa entre el tamaño de la empresa y la reasignación del empleo. En Brasil, por ejemplo, los establecimientos con menos de 50 empleados tienen en promedio un nivel de reasignación del empleo que duplica el de las empresas con 250 o más empleados.

DESTRUCCIÓN EXCESIVA Y SHOCKS DE LIQUIDEZ

En las secciones anteriores se trató la importancia de un mercado laboral fluido para que ocurran los procesos de aprendizaje, reorganización y selección. Se recalca allí que en caso de incertidumbre en la demanda o en el tipo de tecnología que debería emplearse, la estructura óptima de producción sólo podía encontrarse por medio del método de ensayo y error. Un mercado laboral fluido es también el centro del proceso schumpeteriano de la destrucción creativa. De acuerdo con este punto de vista, la productividad agregada aumenta gracias a la incorporación constante de nuevas tecnologías que desplazan a las obsoletas. Las empresas que incorporan procesos de producción nuevos y eficientes aumentan su participación en el mercado y obligan a los productores ineficientes a cerrar.

Estos mecanismos suponen que la reasignación del empleo es eficiente desde el punto de vista social, y que los obstáculos a la misma reducen el bienestar. Pero tal vez no sea siempre así. En las secciones siguientes se exponen casos en que la creación y la destrucción de empleos son ineficientes desde el punto de vista social. Las pruebas que sustentan esta perspectiva provienen en parte de estudios de los costos privados de la separación del

Gráfico 2.12 Tamaño de la firma y rotación laboral en la manufactura
(En porcentaje del empleo)



Fuente: Cálculos del BID; Bergoing, Hernando y Repetto (2003); Davis, Haltiwanger y Schuh (1996); Kaplan, Robertson y Martínez (2003); Medina, Meléndez y Seim (2003) y Menezes Filho et al. (2002).

empleo; los resultados sugieren que los trabajadores desplazados sufren reducciones considerables en los salarios en sus nuevos empleos.¹⁰

¿Por qué las empresas destruirían empleos de manera ineficiente? Una explicación posible es que cuando los shocks negativos las golpean, los mercados de capital, que son imperfectos, limitan la capacidad de las firmas para mantener a sus trabajadores valiosos, lo que conduce a la destrucción de empresas y empleos rentables. Es probable que este factor sea importante en muchos países de América Latina que tienen mercados financieros subdesarrollados. Hasta la fecha, ningún estudio ha analizado si el subdesarrollo del mercado de capitales conduce a la destrucción ineficiente de empleos. Sin embargo, la evidencia indirecta sugiere que particularmente las firmas pequeñas pueden verse gravemente limitadas en su capacidad para obtener créditos y destruir demasiados empleos. Por ende, los resultados del cuadro apéndice 2.1 muestran que las empresas pequeñas tienen altos niveles de reasignación aun después de controlar por el tiem-

¹⁰ Véanse Hall (1995) y Jacobson, LaLonde y Sullivan (1993), quienes proporcionan información sobre Estados Unidos. En las secciones siguientes se presentan datos de la región.

po que están en el mercado, su sector de actividad y su nivel de salarios.¹¹ Una explicación a este exceso de rotación podría ser que las firmas pequeñas tienen menores costos de ajuste y, por lo tanto, sus niveles de empleo reaccionan más a los shocks. Caballero, Engel y Micco (2003) no encuentran respaldo para esta última hipótesis. Una suposición alternativa es que las empresas pequeñas se ven más limitadas en su crédito y, por lo tanto, son más vulnerables a la destrucción ineficiente cuando deben hacer frente a un shock de liquidez.

FLUJOS DE TRABAJADORES Y BIENESTAR

En las economías de mercado la reasignación constante de la fuerza laboral es un motor clave del crecimiento de la productividad y los salarios. Sin embargo, el proceso de reasignación también puede generar grandes costos a los trabajadores desplazados si encontrar un nuevo empleo les toma tiempo o si tienen que aceptar trabajos en los que se les paga menos que en sus puestos anteriores. Las encuestas de opinión sugieren que la movilidad podría imponer costos sustanciales a los trabajadores. De acuerdo con Latinobarómetro —una encuesta de opinión pública realizada anualmente en los países de América Latina—, en 1996, 85% de los latinoamericanos estaban desempleados o preocupados por perder su trabajo (gráfico 2.13a). En 2001 este sentimiento de malestar había aumentado en 11 de los 17 países donde se realizó la encuesta. Esta inquietud se nota incluso en países como México, Costa Rica y Guatemala, donde los índices de desempleo están por debajo de 6%. En comparación, los trabajadores están más preocupados por sus empleos en América Latina que en Europa, aunque los datos disponibles sugieren que los índices de rotación son parecidos en ambas regiones. Así, según el Eurobarómetro, apenas 32% de los trabajadores de Europa se sentían inseguros acerca de sus empleos en 1996 (gráfico 2.13b).¹² ¿Qué factores explican estas diferencias?

Las siguientes secciones evalúan si la reasignación es costosa para los trabajadores. Sucede que si bien para muchos la movilidad en el empleo

puede aportar logros sustanciales en el bienestar, para otros el proceso de reasignación no es sencillo. La ausencia generalizada de seguro social podría explicar por qué los ciudadanos latinoamericanos están especialmente preocupados por conservar sus empleos.

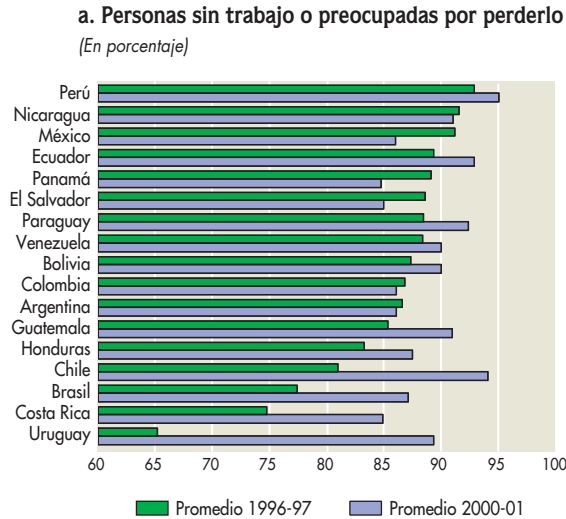
LA PÉRDIDA DE BIENESTAR ASOCIADA AL DESPLAZAMIENTO

Desde el punto de vista de un trabajador, la creación y la destrucción continua de empleos genera oportunidades e incertidumbre. Por una parte, los grandes flujos de creación de empleos permiten a los trabajadores optar por mejores empleos. Este proceso de reasignación está asociado generalmente con aumentos en el bienestar de los trabajadores. Por otra parte, la destrucción de grandes flujos de trabajo supone que los trabajadores siempre deben hacer frente a la amenaza de la pérdida del empleo. La forma en que esta reasignación constante influye en el bienestar de los trabajadores depende de tres factores: el riesgo de desempleo, la pérdida de ingreso a corto plazo asociada con el desempleo, y las posibles pérdidas permanentes de ingresos que se producen al aceptar trabajos en los que se paga menos que en los anteriores.

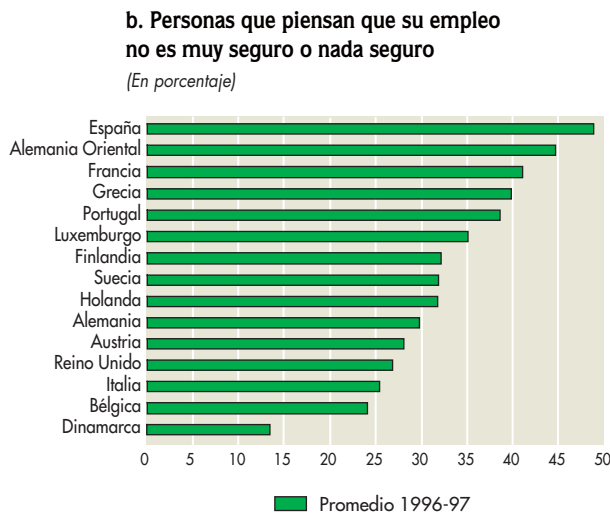
Las ganancias que dejan de percibirse y la duración del período de desempleo determinan las pérdidas de ingreso a corto plazo asociadas con el desempleo. Obviamente, la existencia de alguna forma de seguro social (como el seguro de desempleo o las indemnizaciones obligatorias por despido) mitiga dichas pérdidas. Además, cuanto mayores sean las probabilidades de encontrar un trabajo similar al perdido o mejor que este, menor será la pérdida de bienestar asociada con un período

¹¹ En todas las especificaciones las variables ficticias (dummies) para las empresas más grandes son negativas, lo que indica que estas firmas tienen en promedio un nivel más bajo de reasignación de empleos aun después de ajustar por edad y niveles de salarios.

¹² Los cálculos se realizaron a partir de Gallie (1997) para Alemania Oriental, Alemania Occidental, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Holanda, Italia, Luxemburgo, Portugal, Reino Unido y Suecia, sobre la base de datos del Eurobarómetro (1996).

Gráfico 2.13 Resultados de encuestas de opinión

Fuente: Latinobarómetro (varios años).



Fuente: Eurobarómetro (1996 y 1997).

do de desempleo.¹³ Es factible que en América Latina la pérdida de ingreso por período asociada con el desempleo sea más grande debido a que sólo una minoría de los trabajadores tiene acceso a las indemnizaciones obligatorias por despido. En promedio, sólo 44% de los trabajadores están protegidos por esta forma de seguro social (véase el capítulo 1). Más aún, debido a que las indemnizaciones por despido dependen del número de años que un trabajador haya permanecido en una empresa, hay muchos que a pesar de tener acceso a los beneficios, reciben cantidades pequeñas. Se

trata, por ejemplo, de quienes acaban de ingresar en el mercado laboral (en general, jóvenes), quienes entran y salen de este mercado de manera intermitente (vgr., las mujeres), o quienes tuvieron un período anterior de desempleo. En el capítulo 7 se analizan el nivel y la disponibilidad del seguro social. Las dos secciones siguientes se dedican a las probabilidades de perder y encontrar un trabajo, y a las condiciones en las cuales se sale del desempleo que determinan el costo de este a largo plazo.

LA PROBABILIDAD DE PERDER O ENCONTRAR UN EMPLEO

Durante los años noventa los trabajadores de América Latina experimentaron en promedio una mayor entrada al desempleo que los trabajadores de los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Parte de esta diferencia podría explicarse por el aumento de los índices de desempleo debido al bajo crecimiento del producto interno bruto (PIB) en la región. En el recuadro 2.3 se muestra la correlación entre el crecimiento del PIB y los flujos de trabajadores desde el empleo hacia el desempleo y viceversa en Argentina y México en los años noventa. El gráfico 2.14 muestra el número de trabajadores que pasó un mes o menos desempleado, como una parte del empleo total en los países de América Latina y de la OCDE. Esta medida captura la probabilidad de que un trabajador empleado quede desempleado. La probabilidad de pasar del empleo al desempleo es particularmente grande en Argentina y Nicaragua, dos países que experimentaron altas tasas de desempleo durante los años noventa.

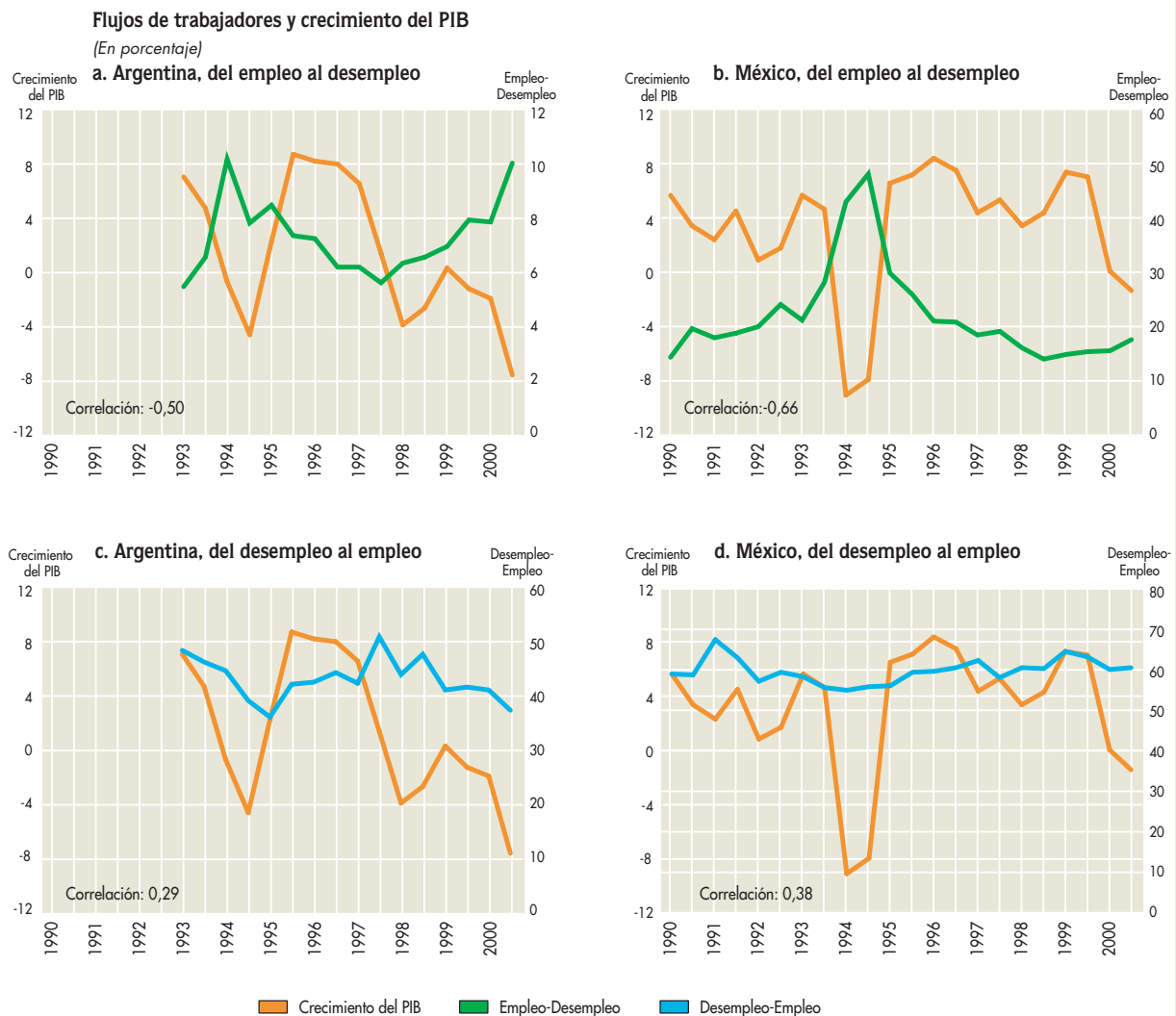
Estas medidas son sólo aproximaciones de la probabilidad de encontrar un empleo. Esto se debe a que los trabajadores recientemente desempleados también podrían provenir de la inactividad (y no solamente del empleo, como se supone más arriba). Para evaluar mejor las probabilidades de

¹³ Gruber (1997a) observa que los trabajadores que reciben pagos de seguro de desempleo más altos reducen menos el consumo (una medida usual del bienestar).

Recuadro 2.3 Cómo influye la volatilidad agregada en los flujos de trabajadores

Si el flujo de trabajadores responde a los movimientos en el producto interno bruto (PIB), entonces una mayor volatilidad generaría una mayor volatilidad en los flujos de trabajadores, una mayor incertidumbre y, por ende, una mayor pérdida de bienestar. El efecto de la volatilidad se calcula sobre la base de correlaciones sencillas entre flujos de trabajadores y crecimiento del PIB. El gráfico siguiente ilustra el cam-

bio en el PIB y algunas probabilidades de transición (del empleo al desempleo y viceversa) en Argentina y México en los años noventa. Como es de prever, en ambos países un mayor crecimiento del PIB está correlacionado con un menor riesgo de quedar desempleado y una mayor oportunidad de encontrar un trabajo nuevo.

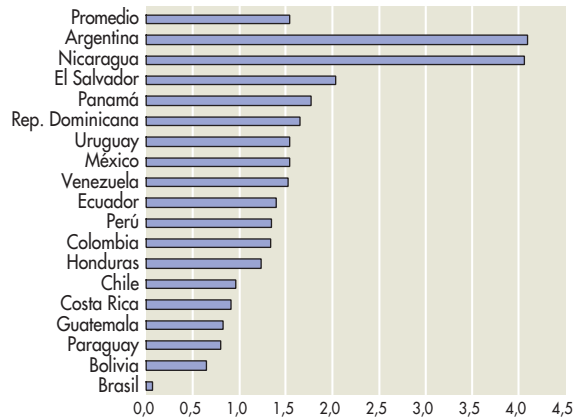


Nota: Los datos para Argentina cubren solamente el área del Gran Buenos Aires.
Fuente: Cálculos del BID basados en un panel de datos de encuestas de hogares de INDEC e INEGI.

Gráfico 2.14 Trabajadores que pasaron un mes o menos desempleados

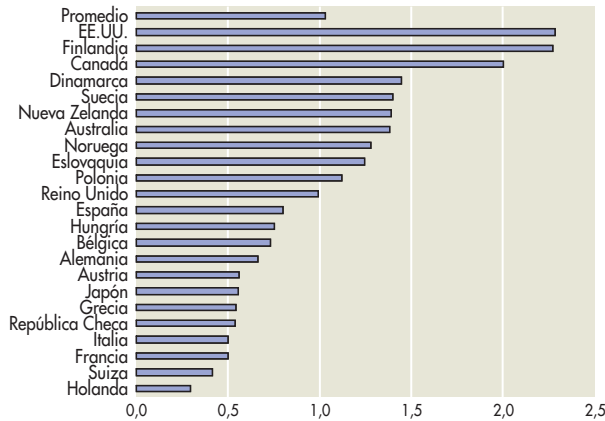
(En porcentaje del empleo total)

a. Países de América Latina



Fuente: Encuestas de hogares del BID.

b. Países de la OCDE



Fuente: OCDE.

transitar entre los diferentes estados del mercado laboral, es decir empleo (E), desempleo (D), e inactividad (estar fuera de la fuerza laboral) (I), se necesita información acerca del estado de un trabajador en un período dado y en el período siguiente. Por ende, es preciso tener datos de panel que sigan a los individuos a lo largo del tiempo, pero esos datos sólo están disponibles para unos pocos países.

Para obtener una visión más detallada de la dinámica del mercado laboral desde la perspectiva de los trabajadores, el gráfico 2.15 presenta datos de panel de trabajadores en Argentina de 1993 a 2001, un período de desempleo alto y en aumento. Al comparar la situación laboral de una persona entre

dos puntos en el tiempo, hay nueve transiciones posibles. Por ejemplo, un trabajador empleado en el tiempo t podría estar desempleado en $t + 1$ (E - D) o un trabajador desempleado en t podría estar empleado en $t + 1$ (D - E).

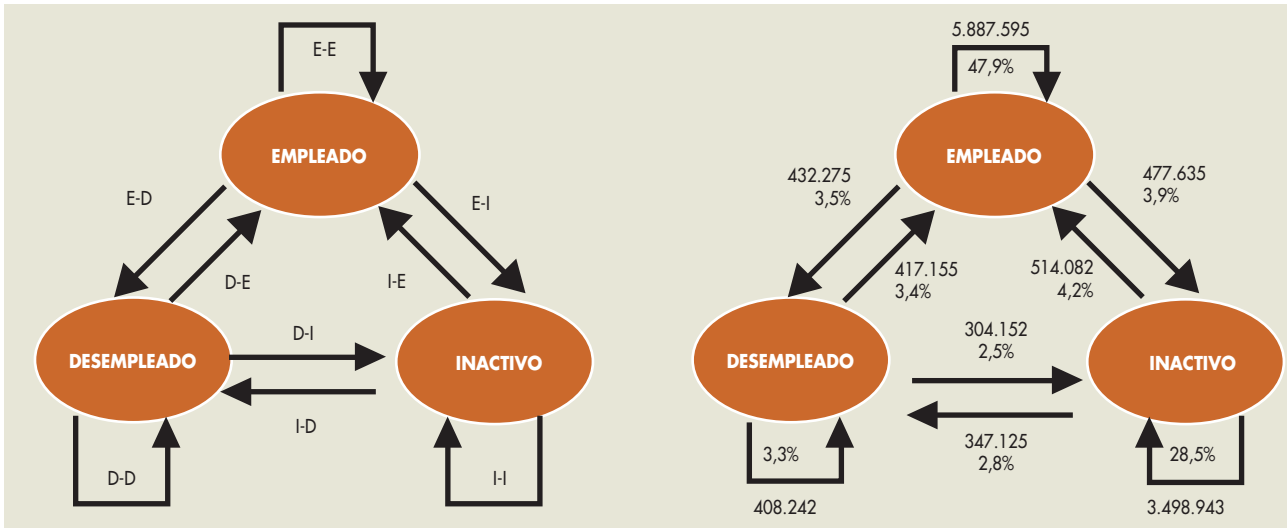
Si se dividen los flujos previstos de trabajadores por la población de Argentina en 2003, se tiene una idea de las magnitudes en cuestión.¹⁴ En un período de seis meses aproximadamente 3,5% de la población que tiene entre 15 y 64 años transita del empleo al desempleo, mientras que 3,4% hace la transición inversa (D - E). Estos son flujos grandes; por ejemplo, aproximadamente 400.000 trabajadores pasan del empleo al desempleo y viceversa. El porcentaje de personas que entra y sale del mercado laboral también es significativo: 4,2% de la población pasa de la inactividad al empleo (I - E) y 2,8% de la inactividad al desempleo (I - D), mientras que 3,9% pasa del empleo a la inactividad (E - I) y 2,5% del desempleo a la inactividad (D - I). En consecuencia, detrás de movimientos pequeños en el empleo, el desempleo y los índices de participación observados hay grandes flujos de gente.

Obsérvese que esta información puede utilizarse para calcular, por ejemplo, la probabilidad bruta de transición del empleo al desempleo dividiendo el número de personas que hicieron la transición por la cantidad de personas que estaban empleadas. En términos más generales, la transición entre el estado i (en el tiempo t) y el estado j (en $t + 1$) se calcula dividiendo el flujo entre i y j por la cantidad de personas que estaban en el estado i en el tiempo t . De donde E - D, por ejemplo, representa de ahora en adelante la probabilidad de que un individuo esté desempleado en el tiempo t , a condición de estar empleado en el tiempo $t - 1$.

Al comparar estas probabilidades entre los países de América Latina y entre las regiones se obtienen los siguientes resultados (véase el cuadro apéndice 2.2). En primer lugar, como también sugieren las medidas mostradas en el gráfico 2.14,

¹⁴ El número de personas que pasan de una situación a otra se calcula utilizando los flujos promedio del período, multiplicados por la población proyectada en 2003. Los datos para Argentina corresponden al área del Gran Buenos Aires.

Gráfico 2.15 Transición durante seis meses a través de los estados en el mercado laboral en Argentina, 1993-2001



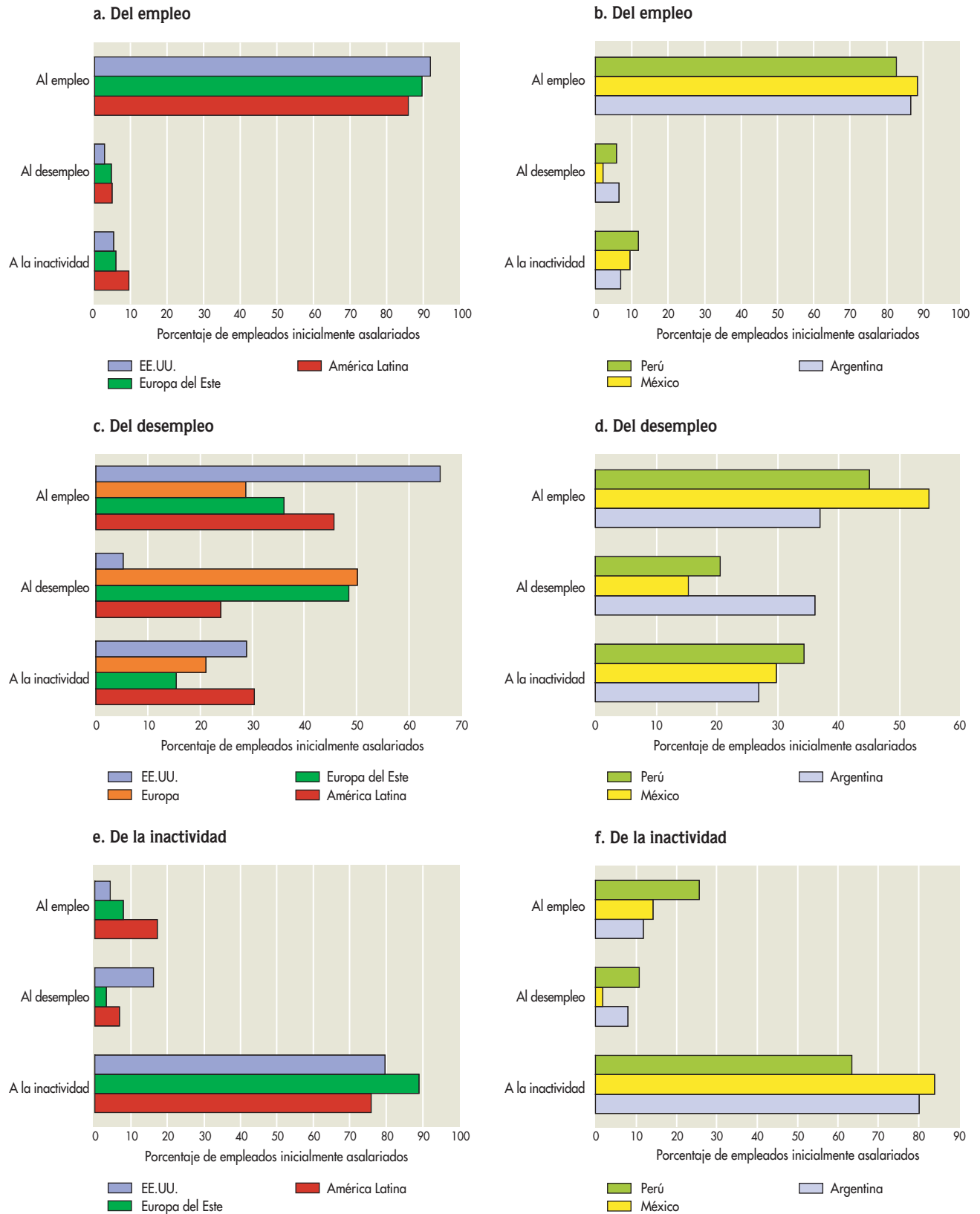
Nota: E = empleo; D = desempleo; I = inactividad. Los datos para Argentina se estimaron usando: (i) flujos como porcentaje de la población (calculados como promedio entre 1993 y 2001, para evitar patrones cíclicos), y (ii) población en edad de trabajar en 2002 (reportada por INDEC).
Fuente: Encuesta Permanente de Hogares (EPH) (1993-2001) - INDEC.

la probabilidad de ingresar en el desempleo durante los años noventa era más alta para el promedio de tres países de la región para los cuales se dispone de datos (Argentina, México y Perú) que para Estados Unidos o Europa del Este (gráfico 2.16). La probabilidad de entrar al desempleo es dos veces mayor en América Latina que en Estados Unidos. Este resultado contradice la percepción generalizada de que el desempleo no es un problema en los países en desarrollo. Aproximadamente 5% de los trabajadores empleados salieron del empleo y entraron al desempleo como un paso intermedio entre trabajos o entre actividad e inactividad. Dentro de la región el riesgo de desempleo era más alto en Argentina y Perú, y mucho más bajo en México.

Durante los años noventa los flujos del empleo a la inactividad también fueron más grandes en los tres países latinoamericanos mencionados que en Estados Unidos o Europa del Este. Dentro de la región estas transiciones eran más altas en México y Perú que en Argentina. Estas cifras sugieren que la fuerza laboral aumenta con el nivel de desarrollo y, a medida que los trabajadores se apegan más a aquella, hay más transiciones a través del desempleo y menos a la inactividad. Esto explica parte de las diferencias en los niveles de desempleo entre México, Perú y Argentina.

La probabilidad de salir del desempleo y encontrar un empleo era más alta en Estados Unidos que en otras regiones, seguida por el promedio para los tres países latinoamericanos. Esto confirma los resultados presentados en el capítulo 1, que muestran que en los años noventa la duración del desempleo en América Latina era más alta que en Estados Unidos y más baja que en Europa Continental y Europa del Este. Estos resultados pueden reflejar el hecho de que el seguro social en Europa está más generalizado y es más generoso que en América Latina y Estados Unidos. Quizá los europeos puedan simplemente tomarse más tiempo para encontrar un buen trabajo en comparación con los desempleados en América Latina. De hecho, Ehrenberg y Oaxaca (1976) muestran que los beneficios del seguro de desempleo que están aumentando pueden inducir a una búsqueda de trabajo más productiva, lo que a su vez tiene un impacto positivo en los salarios después del desempleo. Sin embargo, la literatura especializada también indica que un seguro de desempleo muy generoso puede ser ineficiente porque reduce el esfuerzo de búsqueda. En consecuencia hay un nivel óptimo de seguro de desempleo (Shavell y Weiss, 1979; Hopenhayn y Nicolini, 1997; Acemoglu y Shimer, 1999).

Gráfico 2.16 Transiciones durante seis meses entre estados del mercado laboral



Fuente: Encuestas de hogares del BID para Argentina, Perú y México; datos de la OCDE para las regiones y Estados Unidos.

Dentro de la región la probabilidad de salir del desempleo y encontrar un trabajo es más alta en México que en Perú o Argentina. De hecho, la probabilidad de conseguir un empleo en Argentina es tan baja como en Europa del Este. La probabilidad de dejar el desempleo para entrar en la inactividad también es más alta en los tres países de América Latina que en cualquier otra región. Es particularmente alta en Perú y México y más baja en Argentina. Estas cifras sugieren una vez más el menor nivel de apego de la fuerza laboral en Perú y México en relación con Argentina o con los países desarrollados. Estos resultados también son congruentes con los índices mucho más altos de transición de la inactividad al empleo en México y Perú que en Argentina.

Las transiciones a través de los estados del mercado laboral difieren considerablemente entre los grupos demográficos. Datos para Argentina y México muestran que las mujeres, los jóvenes y los trabajadores no especializados son los grupos más vulnerables a los riesgos de desempleo y de salida del mercado laboral (cuadro 2.1).¹⁵ Por lo tanto, la probabilidad de perder un empleo es más alta entre las mujeres, los jóvenes y los trabajadores no calificados que entre los adultos, los hombres y los trabajadores calificados. Los trabajadores sin cobertura social corren un alto riesgo. No tienen derecho a indemnizaciones en casos de pérdida del empleo, y su riesgo de desempleo es más alto que para los trabajadores cubiertos por el seguro (véanse los gráficos 2.17c y d y los cuadros apéndice 2.3, 2.4 y 2.5).

Los jóvenes y las mujeres tienen una probabilidad más baja de salir del desempleo que los hombres y que los adultos (cuadro 2.1). En cambio, los trabajadores no especializados desempleados tienden a salir más rápido del desempleo hacia un trabajo que sus contrapartes especializados. Estos resultados podrían explicarse porque hay mayores oportunidades de trabajo para los hombres adultos o para los trabajadores no especializados, pero responden más probablemente a una mayor disposición a aceptar trabajos por parte de los que son el principal sostén de la familia y por los más pobres en relación con los que no son el sostén de la familia (mujeres y jóvenes) y los trabajadores más ricos (especializa-

dos). Por último, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores no especializados tienden a tener transiciones más altas desde y hacia la inactividad que los hombres y los adultos, quizá como resultado de menores niveles de apego al mercado laboral.

Esta investigación aporta importantes resultados para los países de los cuales se dispone de datos. En primer lugar, la probabilidad de pasar del empleo al desempleo es tan alta en los tres países considerados de América Latina como en otras regiones (o más alta). Esto supone que los trabajadores latinoamericanos enfrentan un alto riesgo de perder sus empleos y de pasar por un período de desempleo. En segundo lugar, las mujeres, los jóvenes y los trabajadores no especializados tienden a estar expuestos a un mayor riesgo de desempleo que otros grupos. Tercero, los trabajadores del sector sin cobertura soportan un riesgo más alto de desempleo que aquellos que tienen derecho a las prestaciones obligatorias determinadas por las leyes laborales. Cuarto, las transiciones del desempleo al empleo son también altas de acuerdo con los niveles internacionales, aunque más bajas que en Estados Unidos. Quinto, los trabajadores no calificados y los adultos tienden a salir del desempleo más rápido que las mujeres y los jóvenes. Estas altas transiciones pueden reflejar la falta generalizada de seguro social, en particular para los trabajadores no calificados, y la existencia de un seguro informal dentro de la familia para las mujeres y los trabajadores jóvenes.

Estos resultados sugieren que algunas percepciones comunes acerca de la incidencia y la importancia del desempleo en América Latina no son ciertas. La primera percepción común es que los trabajadores sin las indemnizaciones obligatorias pautadas por las leyes laborales se ven menos afectados por el desempleo que los trabajadores formales. Como se ha demostrado a partir de los datos para México y Argentina, los trabajadores sin beneficios corren un alto riesgo de desempleo, en algunos casos más alto que los trabajadores formales. La segunda percepción común es que para los tra-

¹⁵ Basado en datos de panel rotatorio sobre hogares. INDEC preparó el panel de Argentina, que abarca de 1993 a 2001. INEGI generó el panel de México, que abarca de 1990 a 2001.

Cuadro 2.1 Transiciones en el mercado laboral por grupo en Argentina y México, años noventa

(Porcentaje)

País y grupo	Del empleo			Del desempleo			De la inactividad		
	Al empleo	Al desempleo	A la inactividad	Al empleo	Al desempleo	A la inactividad	Al empleo	Al desempleo	A la inactividad
<i>Argentina, 1993–2001</i>									
Total	86,6	6,4	7,0	36,9	36,1	26,9	11,8	8,0	80,2
Hombres	91,8	5,9	2,2	53,7	37,9	8,4	37,9	17,8	44,3
Mujeres	84,9	4,5	10,5	28,2	31,0	40,8	12,1	7,6	80,3
Adultos	89,2	5,4	5,4	40,8	34,4	24,8	14,2	8,5	77,3
Jóvenes	79,1	10,6	10,3	34,9	37,6	27,5	11,8	9,8	78,3
Calificados	92,7	3,6	3,7	38,5	37,6	23,9	14,4	8,5	77,1
No calificados	86,1	7,1	6,8	41,9	32,7	25,4	13,9	8,3	77,8
<i>México, 1990–2001</i>									
Total	88,4	2,0	9,6	54,9	15,3	29,8	14,3	1,8	83,9
Hombres	96,8	1,8	1,3	75,9	16,2	7,9	40,7	6,1	53,2
Mujeres	83,3	1,1	15,6	38,6	14,1	47,3	13,4	1,2	85,4
Adultos	91,9	1,6	6,5	60,3	15,2	24,5	15,0	1,4	83,6
Jóvenes	82,4	3,6	14,0	50,5	15,8	33,7	14,6	2,7	82,7
Calificados	94,0	1,4	4,6	56,9	18,1	24,9	16,9	2,4	80,7
No calificados	90,6	1,7	7,7	62,9	13,3	23,8	14,0	1,1	84,9

Nota: Los datos se basan en transiciones de una duración de seis meses. Los datos para Argentina solo cubren el área del Gran Buenos Aires.

Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC para Argentina, y Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)-INEGI para México.

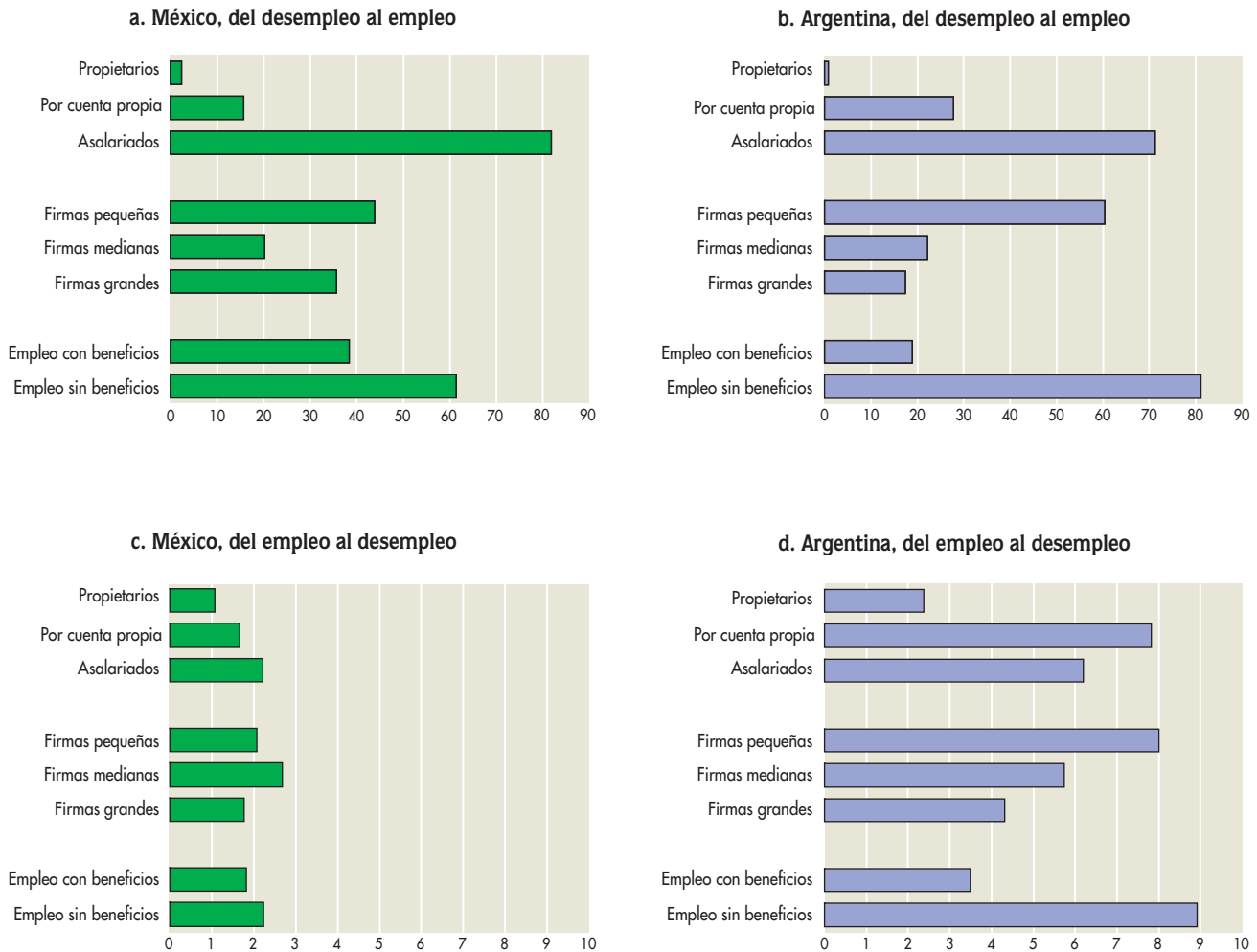
bajadores más pobres y más vulnerables, tales como los no especializados, el problema no es el desempleo sino la mala calidad de los empleos. La realidad es que los trabajadores latinoamericanos son mucho más vulnerables al riesgo de desempleo que los de los países desarrollados, independientemente de la tasa agregada de desempleo. Esto se debe a que, comparados con los países desarrollados, los trabajadores no especializados de América Latina no solo tienen mayor probabilidad de quedar desempleados sino que también tienen menos probabilidades de recibir alguna forma de seguro mientras buscan nuevos empleos.

LAS CONDICIONES LABORALES AL SALIR DEL DESEMPLEO

Las consecuencias de un período de desempleo sobre el bienestar dependerán no sólo de la probabilidad de encontrar un *nuevo* puesto de trabajo, sino de la probabilidad de encontrar un empleo *parecido*, es decir un empleo con características,

suelo y beneficios similares a los del empleo anterior. Imagínese que dos trabajadores hacen frente a la misma probabilidad de desempleo y pueden disfrutar del mismo nivel de seguro social si quedan desempleados. En el momento t las empresas en las cuales trabajan van a la quiebra y salen del mercado, dejando a los trabajadores (involuntariamente) desempleados. Después de un cierto período, uno de ellos encuentra un trabajo parecido donde gana el mismo sueldo. Pero el otro no puede hallar un trabajo similar y, siendo el principal sostén de la familia, acepta una oferta con un sueldo más bajo. Es evidente que los resultados para el bienestar de estos dos trabajadores son muy diferentes. Por lo tanto, es importante estudiar no sólo la probabilidad de quedar desempleado sino también las condiciones bajo las cuales un trabajador que pierde su trabajo encuentra otro. Esto es particularmente pertinente en América Latina, donde los niveles desiguales de seguro social hacen que muchos trabajadores tal vez no tengan los medios para buscar un empleo que coincida con sus capacidades. Para determinar si este es el caso, resulta útil hacerse las

Gráfico 2.17 Transiciones durante seis meses entre el desempleo y el empleo por categoría de trabajo en México y Argentina
(Porcentaje de trabajadores en el estado inicial)



Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC para Argentina, y en la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)-INEGI para México.

siguientes dos preguntas: ¿qué trabajos encuentran los desempleados? y ¿aceptan en realidad salarios más bajos?

Para abordar estas cuestiones, el análisis aprovecha las dimensiones de panel de las encuestas de la fuerza laboral de Argentina y México. En ambos países la mayoría de los trabajadores desempleados encuentran empleo en el sector no protegido o informal. En Argentina 81% de los desempleados que encontraron trabajo lo hicieron en empleos que no ofrecen seguridad social (véanse el gráfico 2.17 y el cuadro apéndice 2.3). En México la cifra correspondiente es 61,5% (gráfico 2.17 y cuadro

apéndice 2.4). Una proporción considerable de los desempleados que encuentran un trabajo lo hacen creando sus propios empleos y volviéndose independientes (28% en Argentina; 15,7% en México). En comparación, en los países de la OCDE las transiciones del desempleo al autoempleo son 7% (OCDE, 2000).¹⁶ Más aún, en Argentina y México

¹⁶ Sin embargo, cabe señalar que estos cálculos no tienen en cuenta que algunos de estos flujos pueden ser voluntarios. Es decir, algunos trabajadores podrían decidir ingresar en una empresa pequeña, hacerlo en una firma que no ofrece seguridad social, o ser independientes.

una gran proporción de los desempleados que encuentran trabajo como asalariados ingresa al empleo a través de empresas pequeñas (60% y 44%, respectivamente). Estos resultados difieren entre los trabajadores (véanse los cuadros apéndice 2.3 y 2.4). Los no especializados tienen más probabilidades de crear sus propios empleos que los especializados. También tienen más probabilidades que sus contrapartes especializados de encontrar trabajo en empresas pequeñas y en compañías que no pagan los beneficios obligatorios por ley. En cambio, las mujeres y los jóvenes tienden a tener muchas menos probabilidades de salir del desempleo creando sus propios trabajos que los hombres y los adultos. Más aún, comparados con estos dos últimos, los jóvenes y las mujeres tienden a tener una mayor probabilidad de salir del desempleo por medio de un trabajo en una empresa mediana o grande, y de un trabajo en el que se paguen las prestaciones de seguridad social. Esto también es cierto si el análisis se ajusta por el porcentaje de empleo en cada categoría por grupos de la población (véanse los cuadros apéndice 2.3 y 2.4). Estos resultados sugieren que tomarse el tiempo para buscar tiene su compensación. Por ende, si bien es cierto que los jóvenes y las mujeres tienen menos probabilidades de salir del desempleo en seis meses, tienen más probabilidades de encontrar trabajos con beneficios en comparación con otros tipos de trabajadores.

La evidencia también sugiere que el desempleo está asociado con la pérdida de salario luego de volver a emplearse. La evaluación de la magnitud de esta pérdida se basa en el cambio del salario promedio de una persona que está empleada en el tiempo t y $t + 2$, pero en $t + 1$ está desempleada, desempleada involuntariamente o inactiva. Sin embargo, la evaluación exige una base de comparación porque los trabajadores que han estado empleados de t hasta $t + 2$ también pueden sufrir pérdidas de salario debido a los malos resultados económicos. Por lo tanto, se construye el llamado "grupo de control". Por ejemplo, el grupo de control para una persona que está empleada en t , pasa a ser desempleada en $t + 1$, y encuentra un trabajo en $t + 2$ está formado por personas que ex ante tenían la misma probabilidad de transitar a través

de esos estados pero que no lo hicieron y comparten características demográficas similares (tales como edad, educación y género).

Durante los años noventa, la pérdida de salario mensual promedio de una persona que quedó desempleada involuntariamente en $t + 1$ y encontró otro trabajo en $t + 2$ era muy grande en Argentina y México. En relación con el grupo de control, los trabajadores desplazados perdieron más del 15% de sus salarios mensuales en México y 8% en Argentina (véase el gráfico 2.18).¹⁷ Las pérdidas de salario por mes y por hora relativas al grupo de control fueron más grandes para los trabajadores que atravesaron un período involuntario de desempleo (porque su empresa fue a la quiebra o fueron despedidos) que las de aquellos que dejaron voluntariamente la fuerza laboral en $t + 1$.¹⁸

Tanto en México como en Argentina los hombres desplazados tienden a experimentar en promedio mayores pérdidas de salario que las mujeres, tanto en términos absolutos como relativos a su grupo de control (véase el gráfico 2.19). De igual manera, los trabajadores desplazados cuyos trabajos anteriores no les daban derecho a la seguridad social ni a indemnizaciones por despido sufren mayores pérdidas de salario que los trabajadores protegidos. Finalmente, en México los trabajadores adultos experimentan mayores pérdidas de salario que los jóvenes y los trabajadores de más edad; en Argentina la asociación entre la edad y el costo del desempleo es menos clara.

Las pérdidas de salario asociadas con la oportunidad de volver a emplearse pueden estar relacionadas con ciertos factores. En primer lugar, el desplazamiento puede inducir a la pérdida de alguna aptitud específica para una empresa que es inútil en otros trabajos. Los datos disponibles dan cierto apoyo a esta hipótesis. La evidencia de que las pérdidas de salario son más altas para los trabajadores especializados que para los no especializa-

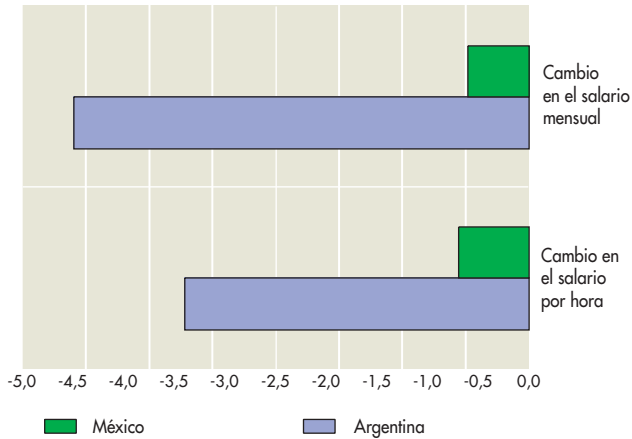
¹⁷ La pérdida de salario se calcula sustrayendo el cambio de salario de los trabajadores desplazados del cambio de salario del grupo testigo.

¹⁸ Los trabajadores desempleados involuntariamente son los que no tienen un empleo, están buscando uno, y fueron despedidos o la empresa en la que trabajaban cerró. Véase el cuadro apéndice 2.5.

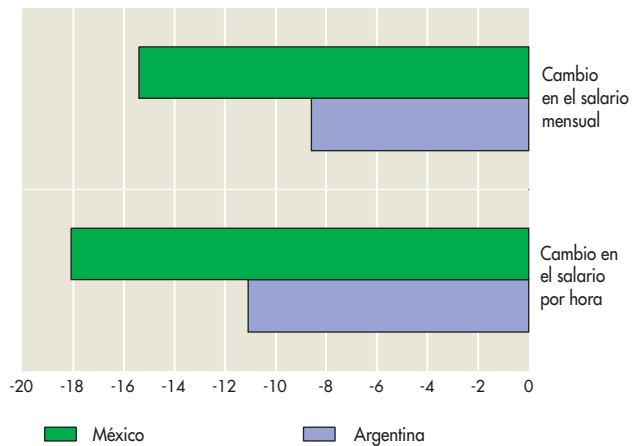
Gráfico 2.18 Cambios en el salario de un trabajador asalariado desplazado en México y Argentina

(En porcentaje)

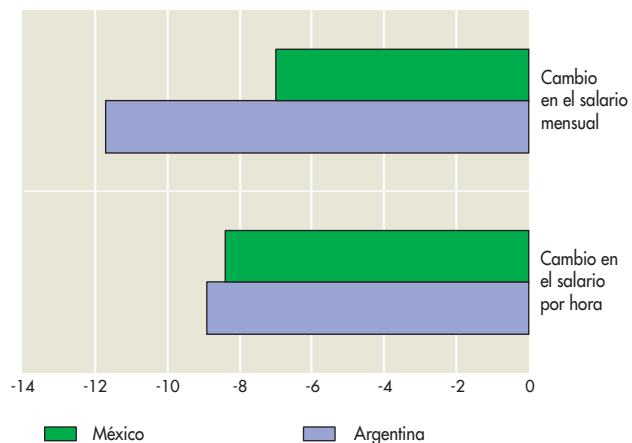
a. Desempleado



b. Desempleado involuntario



c. Inactivo



Nota: El gráfico muestra la diferencia entre el grupo de tratamiento y el de control.
Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC (1993-2001) para Argentina, y Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)-INEGI (1990-2001) para México.

dos también sugiere la pérdida de aptitudes específicas. Esto ocurre porque los primeros tienden a adquirir aptitudes más específicas que los trabajadores no especializados.

En segundo lugar, las pérdidas de salario después del desplazamiento también podrían estar asociadas con el “estigma” del desempleo. Si las empresas tienen más probabilidades de despedir a los trabajadores de bajo desempeño que a otros, los despedidos pueden tener un “estigma” que indica que su desempeño fue más bajo de lo esperado. Esto podría explicar por qué los trabajadores aceptan algunas pérdidas de salario después del desplazamiento, pero no por qué algunos soportan costos más altos de desplazamiento que otros.

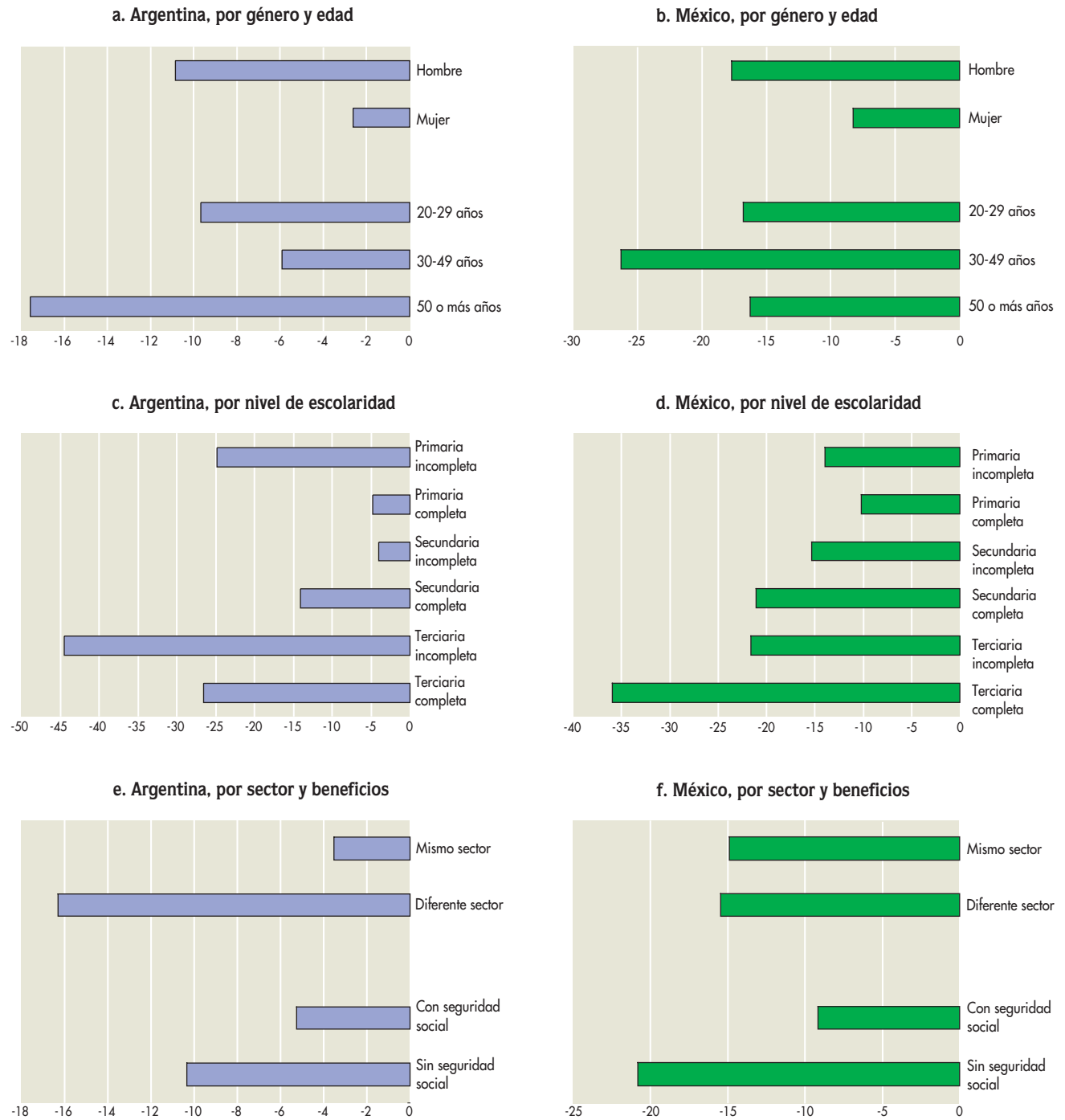
Estudios recientes sugieren que, en efecto, un componente importante de la pérdida de salario después del desplazamiento está asociado con la pérdida de aptitudes específicas. Para distinguir entre dichas aptitudes y la hipótesis del “estigma”, los estudios se concentraron en trabajadores desplazados de empresas que redujeron su fuerza laboral en más de 60%. Las firmas que sufren ajustes tan grandes se ven obligadas a despedir a sus trabajadores eficientes junto con los que no lo son. En consecuencia, el efecto del “estigma” debería ser menor para los trabajadores desplazados en despidos masivos. Una característica de estos estudios es que utilizan datos obtenidos del seguimiento de las personas por un tiempo más largo. Esto permite a los autores medir si las pérdidas de salario son permanentes o temporales.¹⁹

Kaplan, Robertson y Martínez (2003) determinaron que en México los trabajadores desplazados en los períodos de recesión y en regiones de poca actividad económica sufren pérdidas mayores a largo plazo, en comparación con los trabajadores desplazados en períodos mejores y en regiones prósperas. Para calcular estos resultados, los autores utilizaron el conjunto de datos de la adminis-

¹⁹ Los datos largos de panel permiten comparar los salarios de algunos períodos anteriores al desplazamiento con aquellos de períodos posteriores al nuevo empleo. Esto es importante porque los salarios en las empresas en dificultad podrían haber empezado a disminuir algunos períodos antes del desplazamiento. Si ese fuese el caso, los cálculos dados aquí subestiman el costo del desplazamiento.

Gráfico 2.19 Cambio en el salario por tipo de trabajador y características del empleo en Argentina y México

(En porcentaje)



Nota: El gráfico muestra la diferencia entre el grupo de tratamiento y el de control. Véase la discusión en el texto.

Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC (1993-2001) para Argentina, y Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)-INEGI (1990-2001) para México.

tración de la seguridad social, que registran historias de empleo individuales de trabajadores afiliados desde 1993 hasta 2000. Utilizando la misma metodología en datos similares, Menezes Filho et al. (2003) calcula el costo del desplazamiento en Brasil para el período 1992-1998. El autor presenta evidencia de pérdidas de salario a largo plazo asociadas con el desplazamiento. También señala que las pérdidas tienden a ser mayores para los trabajadores de empresas pequeñas, los muy especializados, y los que gozan de mayor estabilidad en el empleo. Estas pruebas sugieren que una razón de peso para que los trabajadores desplazados sufran la disminución de sus salarios es la imposibilidad de utilizar sus aptitudes específicas en otros empleos.

Cabe mencionar que la movilidad no siempre perjudica a los trabajadores. Para muchos, un cambio de empleo es una forma de lograr sueldos más altos. En México las personas que pasan a la inactividad y regresan a un trabajo no experimentan reducciones en el salario. Más aún, algunas de ellas mejoran su situación al cambiar de empleo aun cuando hubieran tenido que dejar el anterior involuntariamente. Por otra parte, obsérvese que en cada caso los aumentos y las pérdidas de salario de las personas que dejaron el empleo eran más altos que el promedio de los aumentos y las pérdidas de los que no cambiaron (grupo de control). De igual manera, Menezes Filho et al. (2003) encuentra que en Brasil muchos trabajadores que cambian de empleo reciben un aumento de sueldo y que, en promedio, el aumento es mayor que para los que permanecen en el mismo trabajo.

TRANSICIONES DE UN EMPLEO A OTRO

En este capítulo se ha documentado el alto grado de rotación en los empleos formales y explicado en qué forma, dentro de estos empleos, las empresas pequeñas son más volátiles. Estas pruebas sugieren que hay un alto grado de volatilidad en todos los sectores de la economía.

En esta sección se analiza el grado de movilidad entre empleos. La perspectiva dual del merca-

do de trabajo sostiene que hay dos sectores –formal e informal– y que funcionan en mercados laborales segmentados, es decir que la movilidad entre ambos es limitada. Sin embargo, la evidencia indica que hay una elevada movilidad entre estos sectores.

Algunos autores definen a un trabajador informal como aquel que no recibe los beneficios estipulados por las leyes laborales. Según esta definición, la probabilidad promedio de que un trabajador informal pase a tener un empleo que le ofrezca esos beneficios es de 16% en México y de aproximadamente 12% en Argentina (véanse el gráfico 2.20 y el cuadro apéndice 2.6). La probabilidad de que ocurra lo contrario es de una magnitud similar: 15,5% en México y aproximadamente 10% en Argentina. Estas cifras son altas, ya que suponen que en un lapso dado de seis meses, aproximadamente 16% de los trabajadores de México y 11% de los trabajadores de Argentina pasan de un empleo formal a uno informal o viceversa. Por ende, resulta difícil justificar la existencia de un mercado laboral segmentado.

No todos los trabajadores tienen la misma probabilidad de pasar de empleos sin beneficios a empleos que los tienen. Esta probabilidad es mayor para los jóvenes y para los trabajadores especializados, y menor para las mujeres y los no especializados. Estos resultados sugieren que mientras que los jóvenes quizás entren al mercado laboral con peores empleos, para este grupo hay una movilidad ascendente considerable. También hay una marcada movilidad ascendente para los trabajadores especializados. Por el contrario, las mujeres y los trabajadores no especializados tienen menores probabilidades de pasar a empleos que den acceso a la seguridad social. Esto podría deberse a que estos trabajadores no son considerados para dichos empleos, o a que están menos dispuestos a ver disminuidos sus salarios por estos beneficios.²⁰

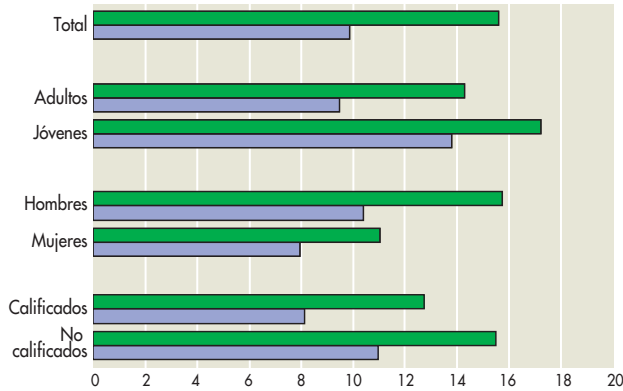
El mismo alto grado de movilidad se encuentra si se cambia la definición de informalidad por la propuesta por la Organización Internacional del

²⁰ Véase el capítulo 7, donde se trata la incidencia de los beneficios obligatorios.

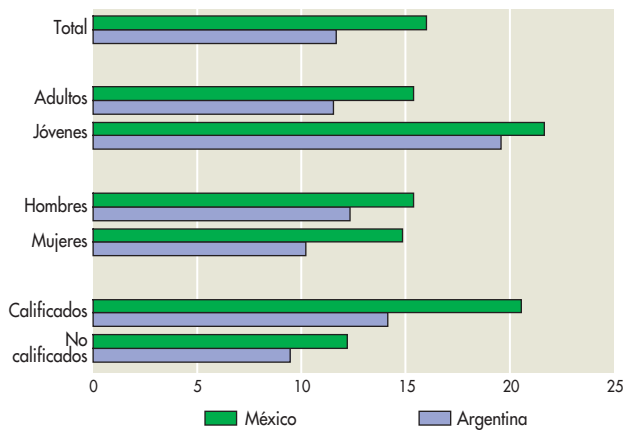
Gráfico 2.20 Transición laboral durante seis meses en México y Argentina

(Porcentaje de trabajadores en el estado inicial)

a. De trabajo con seguridad social a trabajo sin seguridad social



b. De trabajo sin seguridad social a trabajo con seguridad social

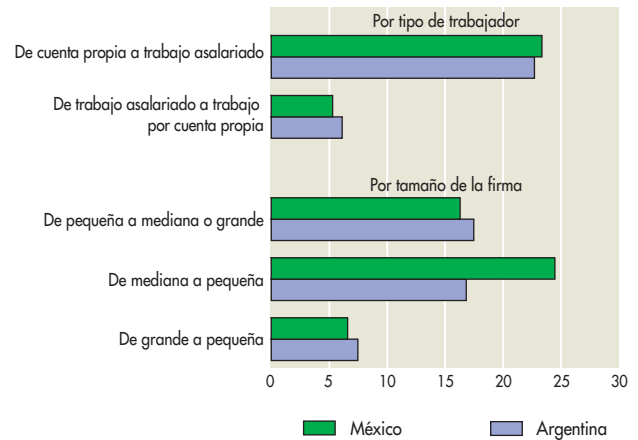


Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC (1993-2001) para Argentina, y Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)-INEGI (1990-2001) para México.

Trabajo (OIT), definición que se basa en la categoría del empleo. En México y Argentina, en un período dado de seis meses, aproximadamente 23% de los trabajadores pasa de ser empleado independiente a ser asalariado (véase el gráfico 2.21). La transición inversa es mucho menor: cerca de 5,3% de los asalariados en México y 6,1% en Argentina pasan a trabajar por cuenta propia.

Aproximadamente entre 16% y 17% de los trabajadores empleados en dichos países en empresas con menos de cinco trabajadores se trasladan a

Gráfico 2.21 Transición durante seis meses: firmas pequeñas y trabajo por cuenta propia



Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC (1993-2001) para Argentina, y Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)-INEGI (1990-2001) para México.

firmas más grandes en un período dado de seis meses (gráfico 2.21). La transición inversa también es grande. Así, 6,5% de los trabajadores de empresas grandes y cerca de 25% de los empleados en firmas medianas pasan a compañías pequeñas en un período dado de seis meses.

Por eso, independientemente de la definición de trabajador informal que se utilice, las pruebas no sustentan la existencia de mercado segmentado. Al menos para México y Argentina las transiciones hacia y desde el trabajo informal son grandes, lo que sugiere que aun si todas las transiciones desde el sector formal hacia el informal fuesen obligadas por el desplazamiento involuntario, abundan las oportunidades de regresar al sector formal.

Maloney (1998) analiza la evidencia de los cambios salariales para los movimientos que se producen desde el sector formal hacia el informal y viceversa, usando los mismos datos de panel para México que los utilizados en este estudio. A partir de sus resultados no queda claro que siempre deba preferirse el sector formal antes que sus alternativas. Los movimientos desde el empleo formal asalariado siempre conducen a aumentos de sueldos, mientras que los movimientos al empleo formal asalariado desde el autoempleo o el empleo por contrato están asociados con una disminución de los salarios.

CONCLUSIONES

En este capítulo se ha presentado un nuevo enfoque para el análisis de la dinámica del mercado laboral en América Latina. Se ha demostrado aquí que los cambios netos relativamente pequeños en el empleo, el desempleo y la inactividad esconden una gran actividad en el mercado laboral. Este cambio de perspectiva es importante no sólo porque expone el proceso que origina parte del crecimiento de la productividad, sino también porque revela la incertidumbre que tienen que soportar los trabajadores durante el proceso. Para los países y sectores estudiados, no hay diferencias significativas entre los índices de rotación en el empleo en las economías desarrolladas y en las emergentes; sin embargo, hay diferencias importantes en cuanto a la preparación de los trabajadores para atravesar este proceso. En América Latina las formas actuales de seguridad social basadas en las indemnizaciones obligatorias en caso de despido solo benefician a un número limitado de trabajadores. Muchos de ellos no pueden buscar buenos empleos porque no pueden mantenerse sin ingreso. La falta de adecuación entre el empleo y las habilidades del

trabajador podría explicar los bajos niveles de productividad y los bajos índices de aumento de la productividad en América Latina.

Este análisis tiene consecuencias importantes para las políticas laborales. En primer lugar, sugiere la importancia de reducir las barreras burocráticas a la entrada y salida de las empresas y a la reasignación de trabajadores y empleos. En segundo lugar, pone de relieve la conveniencia de diseñar mejores sistemas de seguridad social que amplíen la cobertura a la gran mayoría de los integrantes de la fuerza laboral (en los capítulos 7 y 8 se continúa el debate sobre este tema). En tercer lugar, recalca la importancia de formar aptitudes flexibles y adaptables como un mecanismo de seguridad para los trabajadores. Cuarto, pone de relieve los retos inherentes a las políticas industriales dirigidas a ciertos sectores: incluso dentro de un subsector muy pequeño, siempre habrá empresas eficientes e ineficientes. Por último, el análisis señala la importancia del desarrollo del mercado crediticio como un instrumento para evitar la destrucción ineficiente de nexos entre trabajadores con habilidades específicas y empresas que las requieren.

Cuadro apéndice 2.1 Rotación del empleo por tamaño de la empresa en Chile y México, años noventa

Variable	Chile, 1990-99	México, 1993-2000 ^a	México, 1999-2000 ^a
Entre 49 y 99 trabajadores	-0,096 (0,007)***	-0,014 (0,003)***	-0,030 (0,005)***
Entre 100 y 249 trabajadores	-0,105 (0,008)***	-0,026 (0,003)***	-0,032 (0,005)***
Más de 249 trabajadores	-0,157 (0,010)***	-0,043 (0,003)***	-0,044 (0,005)***
Segundo quintil salarial	-0,072 (0,008)***	-0,028 (0,003)***	-0,025 (0,006)***
Tercer quintil salarial	-0,063 (0,008)***	-0,044 (0,003)***	-0,041 (0,006)***
Cuarto quintil salarial	-0,058 (0,008)***	-0,052 (0,003)***	-0,043 (0,006)***
Quinto quintil salarial	-0,032 (0,008)***	-0,055 (0,003)***	-0,040 (0,006)***
Promedio	0,441	0,159	0,133
Número de observaciones	48.344	39.822	10.432
Efectos fijos por edad	Sí	No	Sí
Efectos fijos por año	Sí	Sí	Sí

*** Significativo al 1%.

^a No incluye ni la entrada ni la salida de empresas.

Nota: Los resultados provienen de las regresiones MCO, basadas en datos sobre las empresas manufactureras.

Los errores estándar están entre paréntesis.

Fuente: Cálculos del BID.

Cuadro apéndice 2.2 Transiciones en el mercado laboral por región, años noventa

(Porcentaje)

Región o país	Del empleo			Del desempleo			De la inactividad		
	Al empleo	Al desempleo	A la inactividad	Al empleo	Al desempleo	A la inactividad	Al empleo	Al desempleo	A la inactividad
<i>América Latina</i>									
Argentina, 1993–2001	86,6	6,4	7,0	36,9	36,1	26,9	11,8	8,0	80,2
México, 1990–2001	88,4	2,0	9,6	54,9	15,3	29,8	14,3	1,8	83,9
Perú, 1997–2000	82,6	5,7	11,7	45,1	20,5	34,4	25,7	10,8	63,5
Promedio no ponderado	85,9	4,7	9,4	45,6	24,0	30,4	17,3	6,9	75,9
<i>Europa del Este</i>									
Alemania Oriental, 1990–91	83,6	9,3	7,1	35,0	37,3	27,7	16,0	4,1	79,9
Bulgaria, 1994–95	84,9	5,9	9,2	32,3	43,3	24,4	9,2	4,4	86,4
Eslovaquia, 1994–95	93,2	2,3	4,5	23,7	68,5	7,8	1,8	1,7	96,5
Estonia, 1997–97	91,3	4,7	4,0	37,2	56,4	6,4	7,4	3,8	88,8
Polonia, 1992–94	89,1	4,0	7,0	35,8	48,4	15,9	8,5	4,4	87,2
República Checa, 1994–99	96,1	1,3	2,6	42,9	46,4	10,7	3,9	1,2	94,8
Rusia, 1992–96	89,6	4,4	6,0	45,8	39,2	15,1	8,2	2,4	89,5
Promedio no ponderado	89,7	4,6	5,8	36,1	48,5	15,4	7,8	3,1	89,0
<i>América del Norte</i>									
Estados Unidos, 1992–93	91,9	2,8	5,3	65,9	5,3	28,8	4,3	16,1	79,6
<i>Europa</i>									
Alemania, 1992–97				25,4	49,6	25,0			
Austria, 1995–97				33,6	43,3	23,1			
Bélgica, 1990–97				23,6	50,8	25,6			
Dinamarca, 1990–97				35,3	36,8	27,9			
España, 1990–97				29,2	63,6	7,2			
Finlandia, 1995–97				26,9	45,9	27,2			
Francia, 1990–97				32,2	51,6	16,2			
Grecia, 1990–97				27,1	61,4	11,5			
Irlanda, 1990–97				19,1	58,2	22,7			
Italia, 1992–97				22,4	47,4	30,2			
Portugal, 1990–97				35,8	41,8	22,4			
Reino Unido, 1990–97				33,3	49,3	17,4			
Suecia, 1996–97				29,4	52,0	18,6			
Promedio no ponderado				28,7	50,1	21,2			

Fuente: Para Argentina, México, Estados Unidos y promedios regionales, cálculos del BID; para Perú, Herrera y Shady (2003); para los países de Europa del Este, Boeri y Terrel (2001); para los países de Europa, OCDE (2000).

Cuadro apéndice 2.3 Transiciones en el mercado laboral en Argentina, 1993–2001

(Porcentaje)

Transición	Todos	Adultos	Jóvenes	Adultos		Adultos	
				Hombres	Mujeres	Calificados	No calificados
<i>Del desempleo^a</i>							
Al desempleo	36,2	34,4	37,6	37,9	31,1	37,6	32,7
A la inactividad	26,9	24,8	27,5	8,4	40,8	23,9	25,4
Al empleo	36,9	40,8	34,9	53,7	28,1	38,5	41,9
<i>Del desempleo al empleo^b</i>							
Propietario	0,8	1,0	0,5	0,8	1,5	1,2	0,9
Cuenta propia	27,9	32,2	13,6	36,3	24,5	27,0	35,5
Asalariado	71,3	66,8	85,8	62,9	74,0	71,8	63,7
Empresa pequeña	60,4	61,5	51,0	61,7	61,2	47,5	68,5
Empresa mediana	22,2	19,7	28,4	20,8	17,6	23,5	18,0
Empresa grande	17,4	18,8	20,6	17,5	21,2	28,9	13,5
Empleo con beneficios	18,8	19,3	23,4	19,3	19,3	31,1	13,3
Empleo sin beneficios	81,2	80,7	76,6	80,7	80,7	68,9	86,7
<i>Del desempleo al empleo, ajustado por la participación del empleo en cada categoría^a</i>							
Propietario	14,6	15,2	43,7	9,0	53,6	14,7	16,6
Cuenta propia	151,2	167,3	179,0	190,7	124,9	226,8	143,6
Asalariado	94,0	90,1	94,1	87,1	95,3	90,0	91,0
Empresa pequeña	143,6	153,9	135,2	152,0	157,6	180,4	137,0
Empresa mediana	137,0	135,6	125,5	132,3	142,5	191,4	111,1
Empresa grande	41,7	41,3	52,0	40,1	43,4	47,2	40,0
Empleo con beneficios	41,0	39,6	49,1	39,8	39,4	53,2	32,2
Empleo sin beneficios	150,2	157,2	146,4	156,5	158,3	166,2	147,8
Del desempleo al desempleo	36,2	34,4	37,6	37,9	31,1	37,6	32,7
De la inactividad al desempleo	8,0	8,5	9,9	17,8	7,6	8,5	8,3
Del empleo al desempleo	6,4	5,4	10,6	5,9	4,5	3,6	7,1
<i>Del empleo al desempleo^c</i>							
Propietario	2,4	1,7	8,2	1,6	1,9	1,2	2,4
Cuenta propia	7,8	7,4	12,6	8,7	5,3	4,9	9,1
Asalariado	6,2	5,0	10,4	5,4	4,4	3,5	6,6
Empresa pequeña	8,0	7,0	13,0	7,7	5,9	4,9	8,3
Empresa mediana	5,7	5,1	8,6	5,7	3,9	3,5	6,7
Empresa grande	4,3	3,4	9,0	3,8	2,8	2,6	4,7
Empleo con beneficios	3,5	3,2	6,0	3,5	2,6	2,6	3,8
Empleo sin beneficios	8,9	7,7	14,1	8,9	6,3	5,1	9,4

^a Los valores representan el porcentaje de trabajadores desempleados.^b Los valores representan el porcentaje de trabajadores que cambiaron del desempleo al empleo.^c Los valores representan el porcentaje de cada clase de trabajador que quedó desempleado.

Fuente: Cálculos del BID basados en EPH (1993–2001)-INDEC.

Cuadro apéndice 2.4 Transiciones en el mercado laboral en México, 1990–2001

(Porcentaje)

Transición	Todos	Adultos	Jóvenes	Adultos		Adultos	
				Hombres	Mujeres	Calificados	No calificados
<i>Del desempleo^a</i>							
Al desempleo	15,4	15,3	15,9	16,3	14,2	18,3	13,3
A la inactividad	30,0	24,6	34,0	7,9	47,5	25,1	23,9
Al empleo	54,6	60,1	50,1	75,8	38,3	56,6	62,8
<i>Del desempleo al empleo^b</i>							
Propietario	2,4	3,6	0,7	4,6	0,9	4,0	3,3
Cuenta propia	15,7	22,0	6,8	24,0	17,2	19,7	23,4
Asalariado	81,9	74,3	92,5	71,4	81,9	76,2	73,4
Empresa pequeña	44,0	46,6	38,7	49,0	40,9	36,2	53,3
Empresa mediana	20,2	18,0	23,0	18,0	17,7	18,7	17,4
Empresa grande	35,8	35,4	38,3	33,0	41,4	45,1	29,3
Empleo con beneficios	38,5	37,2	41,8	35,8	40,1	42,7	33,5
Empleo sin beneficios	61,5	62,8	58,2	64,2	59,9	57,3	66,5
<i>Del desempleo al empleo, ajustado por la participación del empleo en cada categoría^a</i>							
Propietario	48,8	74,4	85,2	75,0	31,5	59,6	105,0
Cuenta propia	73,4	99,2	65,5	106,7	78,8	105,9	91,8
Asalariado	111,1	102,0	104,2	100,0	108,8	102,2	102,7
Empresa pequeña	97,8	107,0	92,1	117,5	87,8	106,6	101,8
Empresa mediana	76,3	68,3	71,3	66,9	70,0	65,8	71,7
Empresa grande	125,7	117,5	148,9	105,2	147,0	119,9	125,4
Empleo con beneficios	82,1	74,6	96,5	70,0	83,8	72,0	81,4
Empleo sin beneficios	115,8	125,2	102,7	131,3	114,8	140,7	113,0
<i>Del desempleo al desempleo</i>							
Del desempleo al desempleo	15,4	15,3	15,9	16,3	14,2	18,3	13,3
De la inactividad al desempleo	1,9	1,4	2,8	6,2	1,2	2,4	1,1
Del empleo al desempleo	2,0	1,6	3,6	1,8	1,1	1,4	1,7
<i>Del empleo al desempleo^c</i>							
Propietario	1,1	1,1	1,9	1,1	0,8	0,8	1,4
Cuenta propia	1,7	1,6	3,5	1,9	1,0	1,8	1,5
Asalariado	2,2	1,7	3,6	1,9	1,2	1,4	1,8
Empresa pequeña	2,1	1,7	3,6	2,0	1,2	1,7	1,8
Empresa mediana	2,7	2,1	3,7	2,4	1,6	2,1	2,1
Empresa grande	1,8	1,3	3,4	1,5	0,9	1,2	1,4
Empleo con beneficios	1,8	1,3	3,3	1,8	0,9	1,2	1,5
Empleo sin beneficios	2,2	1,8	3,8	2,2	1,3	1,7	1,9

^a Los valores representan el porcentaje de trabajadores desempleados.^b Los valores representan el porcentaje de trabajadores que cambiaron del desempleo al empleo.^c Los valores representan el porcentaje de cada clase de trabajador que quedó desempleado.

Fuente: Cálculos del BID basados en ENEU (1990–2001)-INEGI.

Cuadro apéndice 2.5 Transiciones en el mercado laboral por grupo, incluyendo el desempleo voluntario e involuntario en Argentina y México, años noventa

(Porcentaje)

País y transición	No calificados	Adultos calificados	Mujeres	Hombres adultos	Jóvenes	Adultos	Total
Argentina, 1993-2001							
<i>Del empleo</i>							
Al empleo	86,2	92,8	85,0	91,9	79,8	89,2	86,8
Al desempleo voluntario	1,0	0,7	1,0	0,8	2,4	0,9	1,1
Al desempleo involuntario	6,0	2,8	3,4	5,1	7,4	4,5	5,1
A la inactividad	6,8	3,7	10,5	2,2	10,4	5,4	7,0
México, 1990-2001							
<i>Del empleo</i>							
Al empleo	90,6	94,0	83,3	96,8	82,4	91,9	88,4
Al desempleo voluntario	0,8	0,6	0,6	0,7	2,1	0,7	1,1
Al desempleo involuntario	0,9	0,8	0,5	1,1	1,4	0,9	1,0
A la inactividad	7,8	4,6	15,6	1,3	14,0	6,5	9,6

Nota: Los trabajadores desempleados involuntariamente son los que no tienen un empleo, están buscando uno, y fueron despedidos o la empresa en la que trabajaban cerró.

Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC (1993-2001) para Argentina y Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU)-INEGI (1990-2001) para México.

Cuadro apéndice 2.6 Transiciones en el mercado laboral por tipo de empleo en Argentina y México

(Porcentaje)

Transición	Todos	Adultos	Jóvenes	Adultos		Adultos	
				Hombres	Mujeres	Calificados	No calificados
Argentina, 1993-2001							
<i>Del empleo^a</i>							
Al desempleo	6,4	5,4	10,6	5,9	4,5	3,6	7,1
A la inactividad	7,0	5,4	10,3	2,2	10,5	3,7	6,8
Al empleo	86,6	89,2	79,1	91,9	85,0	92,7	86,1
<i>Al empleo^b</i>							
Propietario – propietario	58,3	55,2	25,0	57,0	48,5	61,4	43,5
Propietario – cuenta propia	27,6	29,5	25,0	28,7	32,6	25,4	38,1
Propietario – asalariado	14,0	15,3	50,0	14,3	18,9	13,2	18,4
Cuenta propia – propietario	7,2	7,5	2,3	8,8	4,9	10,9	5,2
Cuenta propia – cuenta propia	70,1	69,7	48,3	70,0	69,0	69,8	69,6
Cuenta propia – asalariado	22,7	22,9	49,3	21,2	26,1	19,3	25,2
Asalariado – propietario	0,8	0,9	0,4	1,0	0,6	1,0	0,6
Asalariado – cuenta propia	6,1	6,5	4,5	6,6	6,3	4,4	8,5
Asalariado – asalariado	93,1	92,6	95,1	92,4	93,1	94,6	90,9
Empresa pequeña – empresa pequeña	83,7	82,3	73,4	82,3	87,2	81,3	86,3
Empresa pequeña – empresa mediana	10,9	12,0	18,7	12,0	7,9	12,3	9,3
Empresa pequeña – empresa grande	5,3	5,7	7,9	5,7	4,9	6,4	4,4
Empresa mediana – empresa pequeña	16,8	18,9	19,5	18,9	11,4	12,7	19,6
Empresa mediana – empresa mediana	60,8	58,5	59,4	58,5	65,7	62,1	60,7
Empresa mediana – empresa grande	22,3	22,5	21,1	22,5	22,9	25,2	19,7
Empresa grande – empresa pequeña	7,4	7,4	9,4	7,4	6,5	5,5	9,2
Empresa grande – empresa mediana	18,8	17,9	24,2	17,9	19,1	17,2	19,9
Empresa grande – empresa grande	73,8	74,7	66,4	74,7	74,4	77,3	70,9
Con seguridad social – con seguridad social	90,1	90,5	86,2	89,6	92,0	91,9	89,0
Con seguridad social – sin seguridad social	9,9	9,5	13,8	10,4	8,0	8,1	11,0
Sin seguridad social – con seguridad social	11,7	11,5	19,6	12,3	10,2	14,1	9,4
Sin seguridad social – sin seguridad social	88,3	88,5	80,4	87,7	89,8	85,9	90,6
México, 1990-2001							
<i>Del empleo^a</i>							
Al desempleo	2,0	1,6	3,6	1,8	1,1	1,4	1,7
A la inactividad	9,6	6,5	14,0	1,3	15,6	4,6	7,7
Al empleo	88,4	91,9	82,4	96,9	83,3	94,0	90,6
<i>Al empleo^b</i>							
Propietario – propietario	54,3	54,2	35,8	54,6	52,4	62,0	45,5
Propietario – cuenta propia	26,4	26,3	27,3	25,8	30,5	19,9	34,0
Propietario – asalariado	19,3	19,5	36,9	19,6	17,1	18,1	20,5
Cuenta propia – propietario	8,8	9,4	5,0	11,4	4,6	14,1	7,8
Cuenta propia – cuenta propia	67,8	67,4	51,2	63,7	77,4	63,4	69,3
Cuenta propia – asalariado	23,3	23,2	43,7	24,9	18,0	22,5	22,9
Asalariado – propietario	1,5	1,8	0,5	2,4	0,5	1,9	1,6
Asalariado – cuenta propia	5,3	5,5	3,4	6,5	3,4	2,9	7,7
Asalariado – asalariado	93,2	92,7	96,1	91,1	96,0	95,2	90,7
Empresa pequeña – empresa pequeña	82,5	82,7	73,8	82,7	87,2	81,3	85,2
Empresa pequeña – empresa mediana	10,2	10,0	16,4	10,0	7,3	9,0	9,3
Empresa pequeña – empresa grande	7,3	7,3	9,8	7,3	5,5	9,7	5,5
Empresa mediana – empresa pequeña	24,5	25,5	24,3	25,5	18,0	18,4	26,2
Empresa mediana – empresa mediana	50,9	49,2	51,9	49,2	56,1	51,0	51,2
Empresa mediana – empresa grande	24,6	25,3	23,8	25,3	25,8	30,5	22,6
Empresa grande – empresa pequeña	6,6	7,0	7,4	7,0	3,4	4,0	7,8
Empresa grande – empresa mediana	9,0	8,9	12,7	8,9	5,8	5,8	10,5
Empresa grande – empresa grande	84,4	84,2	80,0	84,2	90,8	90,2	81,7
Con seguridad social – con seguridad social	84,4	85,7	82,7	84,2	89,0	87,2	84,5
Con seguridad social – sin seguridad social	15,6	14,3	17,3	15,8	11,0	12,8	15,5
Sin seguridad social – con seguridad social	16,0	15,4	21,7	15,4	14,8	20,5	12,2
Sin seguridad social – sin seguridad social	84,0	84,6	78,3	84,6	85,2	79,5	87,8

^a Los valores representan el porcentaje de trabajadores empleados.^b Los valores representan el porcentaje de trabajadores en cada categoría que cambiaron del primer estado al segundo. Por ejemplo, por propietario – cuenta propia, los valores representan el porcentaje de propietarios de empresas que se convirtieron en trabajadores por cuenta propia.

Fuente: Cálculos del BID basados en EPH-INDEC para Argentina y ENEU-INEGI para México.