Índice de Fragilidad Laboral

3° trimestre 2019

• www.pulsocitra.org • iet_instituto

Resumen ejecutivo

El Índice de Fragilidad Laboral (IFL) tiene como objetivo analizar la situación y evolución del mercado de trabajo argentino en los últimos años (2016-2019)[1], haciendo hincapié en su capacidad para generarlos puestos de trabajo necesarios para absorber a la totalidad de la población activa; lacalidad y modalidad de empleo predominante, en directo vínculo con la dinámica de los ingresos (y su distribución) y la evolución de la pobreza.

Para ello se recurre a la noción y operativización del concepto de *fragilidad laboral* desarrollado por Kostzer, Perrot, Schachtel y Villafañe (2005)[2] -con algunas pocas modificaciones-. De acuerdo a esta perspectiva, la *fragilidad laboral* se entiende como la distancia existente entre las condiciones óptimas o deseables de la dinámica y funcionamiento del mercado de trabajo y aquellas efectivamente vigentes, asumiendo que existiría un "modo ideal" de su comportamiento.

Considerando tres dimensiones o sub-fragilidades: (a) *déficit de empleo* (DE), definido como el grado de escasez de puestos de trabajo; (b) *precariedad laboral* (P), entendida como la calidad que detenta la estructura de puestos de trabajo disponibles; y (c) *pobreza e ingresos* (PeI), que mide el poder de compra de los ingresos familiares en relación a la línea de pobreza, (y su distribución), se elabora un indicador multidimensional sintético: el *Índice de Fragilidad Laboral (IFL)*. Este asume siempre valores entre 0 y 1, donde 0 indica el escenario de no-fragilidad y 1 el de fragilidad crítica. Así, al multiplicarlo por 100, puede interpretarse como el nivel de fragilidad laboral en vigor (es decir, la distancia existente entre el escenario ideal de no-fragilidad (IFL=0) y las condiciones vigentes), medido en puntos[3].

Los resultados obtenidos indican que a nivel nacional la fragilidad laboral alcanzó los 37,8 puntos en el tercer trimestre de 2019 (último dato preliminar disponible[4]). En línea con la dinámica de la actividad económica, el crecimiento de la fragilidad se ha intensificado en los últimos tres años y, particularmente, en el último: registró un incremento del 5,8% (2,1 puntos) entre el tercer trimestre de 2016 (3t 2016) y el mismo período de 2019 (3t 2019), mientras que en el último año (3t-2018 vs 3t-2019) experimentó un alza del 6,5% (2,3 puntos).

La dinámica de deterioro de la fragilidad laboral a nivel agregado se repite en la dimensión de déficit de empleo (IDE), para la que se evidencia un aumento punta a punta (3t2016-3t2019) del 30,2%, con la particularidad de haberse incrementado 14,2% en el último año. También en la dimensión de precariedad laboral (IP), que creció un 5,8% entre 3t 2016 y 3t 2019, y un 1,7% entre el tercer trimestre de 2019 e igual período de 2018. Por su parte, el indicador que mide la evolución de los ingresos de los hogares y su distribución (IPeI), si

[1]Por motivos de discrepancias metodológicas entre las estadísticas del período analizado y las de años previos, no resulta extrapolable el análisis de fragilidad al período previo. Sin embargo, los primeros datos disponibles del lapso reciente, correspondientes al segundo trimestre de 2016, evidencian un estado de situación del mercado laboral que, aunque caracterizado por un menor grado de fragilidad que el evidenciado en 2019 tanto en términos agregados como en lo referido a las dimensiones constitutivas, también mantenía una distancia notable respecto del escenario de no fragilidad.

[2]Kostzer,D., Perrot, B., Schachtel, L. y Villafañe, S. (2005) Índice de fragilidad laboral: un análisis geográfico comparado del empleo y el trabajo a partir del EPH. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD: Ministerio de Trabajo de la Nación, 2005. 96 p.; - 1a ed. -

[3]Los indicadores incorporados en el IFL presentan comportamiento estacional, por lo que un correcto análisis de su evolución requiere compararlos entre idénticos trimestres.

[4]El dato definitivo será publicado en el próximo número. Podría presentar pequeñas diferencias producto de la estimación de la línea de pobreza (a excepción de la región del Gran Buenos Aires).

bien cayó 3,9% entre 2018 y 2019, registró una suba del orden del 10,1% en los últimos tres años.

Por su parte, el análisis de la fragilidad laboral por regiones geográficas indica que el Gran Buenos Aires (GBA) y el Noroeste Argentino (NOA) son aquellas que actualmente presentan mayores niveles de fragilidad laboral (40,9 y 38 puntos, respectivamente), con brechas del 8,4% y 1% respecto de la fragilidad nacional. Por el contrario, la Patagonia presenta el mejor desempeño relativo: la fragilidad laboral (26,7 puntos) es un 29,4% inferior a la nacional, y 35% menor a la del GBA para el tercer trimestre de 2019.

Finalmente, el análisis de la evolución del IFL a nivel territorial da cuenta de que todas las regiones geográficas experimentaron aumentos en el nivel de fragilidad laboral, tanto en el último año como entre el tercer trimestre de 2016 e igual período de 2019. No obstante, el desempeño fue dispar: el NEA presentó el mayor incremento en el último año (26,5%), mientras que Cuyo registró el menor (5,8%).

Índice de Fragilidad Laboral (ILF) en Argentina. 2016-2019

Presentación del Índice de Fragilidad Laboral[5]

El presente documento recopila los resultados obtenidos en relación al nivel y evolución de las principales dimensiones del mercado de trabajo argentino,a partir de un indicador mutidimensional que permite analizar la noción de*fragilidad laboral*. Para ello, se utilizó el abordaje conceptual y metodológico desarrollado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación en el marco del Programa de lasNaciones Unidas para el Desarrollo por Kostzer,Perrot, Schachtel, y Villafañe (2005)[6].

Conforme a esta perspectiva, basada en la definición de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el concepto de vulnerabilidad de Castel (1995)[7], la fragilidad laboral se entiende como la distancia que se verifica entre las condiciones deseables del mercado de trabajo y aquellas efectivamente vigentes, a partir de un "modo ideal" de comportamiento de las principales variables de empleo, ingresos y distribución. De esta forma, por oposición, ***el concepto de fragilidad laboral alude a la existencia de un mercado de trabajo no frágil u óptimo, dando cuenta queno sólo es relevante contar con empleos suficientes para absorber a la población activa, sino también que estosse encuentren en línea con las normas legales vigentes y sean capaces de brindar a los trabajadores y sus familias los ingresos necesarios para acceder a un determinado nivel de vida, en el marco de una distribución equitativa de los ingresos salariales.***

En consecuencia, entendiendo que el mercado de trabajo ideal debería ser la manifestación de una estructura económica lo suficientemente potente como para satisfacer la oferta de trabajo con empleos de calidad, el concepto de *fragilidad laboral* se concibe como la conjunción de tres dimensiones o sub-fragilidades: a) el *déficit deempleo* (IDE), definido como el grado de escasez de puestos de trabajo; b) la *precariedad laboral* (IP), entendida como la calidad que detenta la estructura de los puestos de trabajo disponibles; y c) *el poder de compra de los ingresos de las familias en relación a la línea de pobreza*, y su distribución (IPeI).

La operacionalización del Índice de fragilidad laboral (IFL) se logra a través de promediar los índices que componen cada una de las tres dimensiones previamente descriptas (IDE, IP e Índice de Pobreza e Ingresos -IPeI-), donde cada uno de ellos constituye, a su vez, un promedio simple de un conjunto de indicadores en torno a cada una de las dimensiones que componen la fragilidad laboral.

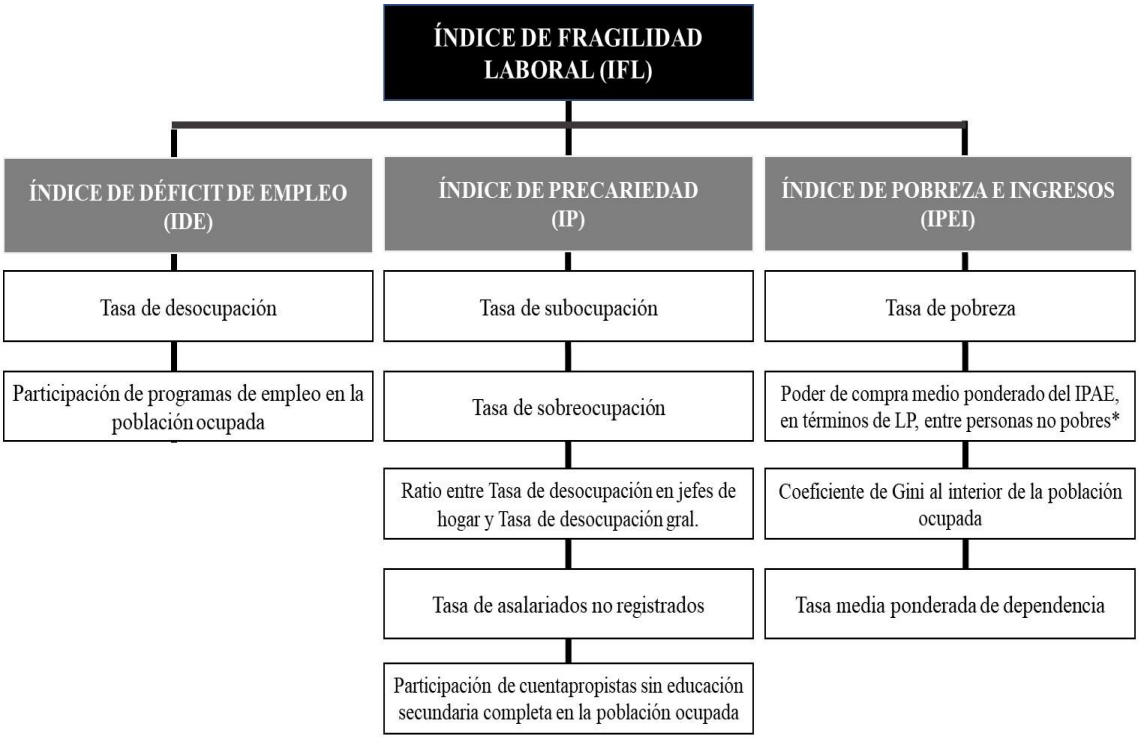
[5]Para más detalles metodológicos respecto de la construcción del IFL ver Anexo metodológico en Novick, M., Di Giovambattista, A. y Gárriz, A. (2019)"Índice de Fragilidad Laboral en Argentina (2016-2019), https://pulsocitra.org/wp-content/uploads/2019/11/IFL-Octubre-2019.pdf

[6]Kosztzer,D., Perrot, B., Schachtel, L. y Villafañe, S. (2005) *Índice de fragilidad laboral: un análisis geográfico comparado del empleo y el trabajo a partir del EPH*. Buenos Aires: Programa Naciones Unidas para el Desarrollo - PNUD: Ministerio de Trabajo de la Nación, 2005. 96 p. ; - 1a ed. -

[7] Castel, R. (1995). *De la exclusión estado a la vulnerabilidad como proceso*. Archipiélago. Nro. 21. Madrid

Dichos indicadores, resumidos en el Cuadro 1, fueron seleccionados en base a Kostzer et. al. (2005). Asimismo, a los efectos decaptar las transformaciones adicionales que tuvieron lugar en el mercado laboral argentino en los últimos años, se incluyó dentro del IP una subdimensión adicional: la participación de trabajadores cuentapropistas con bajo nivel educativo en la población ocupada.

Cuadro 1.- Operacionalización del concepto de Fragilidad Laboral y sus dimensiones constitutivas.



*IPAE: Ingreso por adulto equivalente; LP: línea de pobreza
Fuente: Elaboración propia en base a Kostzer et. al (2005).

Siguiendo la metodología propuesta en Kostzer et. al (2005), los distintos indicadores que componen las tres dimensiones constitutivas de la fragilidad laboral fueron normalizadas en referencia a un valor mínimo y a un valor máximo, expresando el primero el escenario de no-fragilidad (o las condiciones mínimas de lo que se considera una situación óptima en cada subdimensión) y, el segundo, el de fragilidad crítica.

Como consecuencia, todos los indicadores normalizados y sus agregados asumirán a lo largo del tiempo un valor entre 0 y 1 que, al multiplicarse por 100, posibilitan su interpretación como la distancia existente entre las condiciones vigentes del mercado de trabajo y el escenario ideal de no-fragilidad, medida en puntos. A los fines del presente trabajo, ***dicha medida se entiende como una cuantificación de la magnitud de la fragilidad laboral en cada período, que, por definición, llegaría como máximo a 100 puntos si se estuviese ante un escenario catalogado como de fragilidad crítica.***

Entendiendo que la dinámica laboral no se comporta de manera homogénea a lo largo y ancho del territorio nacional, el análisis se aplicó tomando en cuenta tres la desagregación por regiones geográficas.

Las fuentes de información utilizadas para el cálculo de los diversos indicadores fueron las bases de microdatos correspondientes a hogares y personas de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) elaborada por el INDEC, a lo largo del período comprendido entre el segundo trimestre de 2016 (primera onda disponible tras la revisión de la encuesta por parte del organismo) y el tercer trimestre de 2019 (última onda disponible).

Principales Resultados

En la presente sección se exponen los resultados hallados respecto del nivel y la evolución del Índice de Fragilidad Laboral y sus dimensiones constitutivas a lo largo del período de análisis (2t 2016-3t 2019). Estos se presentan tanto a Nivel Nacional (apartado 1) como al interior de las regiones que componen el territorio nacional (apartado 2).[8]

1. Evolución de la Fragilidad Laboral a nivel nacional

En el tercer trimestre de 2019 el IFL arrojó un valor de 0,378, indicando que la estructura actual del mercado se distancia de aquella considerada como ideal en 37,8 puntos. Dicho valor es resultado de la convergencia de un déficit de empleo de 21 puntos, y de niveles de precariedad laboral y pérdida del poder de compra de los ingresos de 54 y 38 puntos, respectivamente[9].

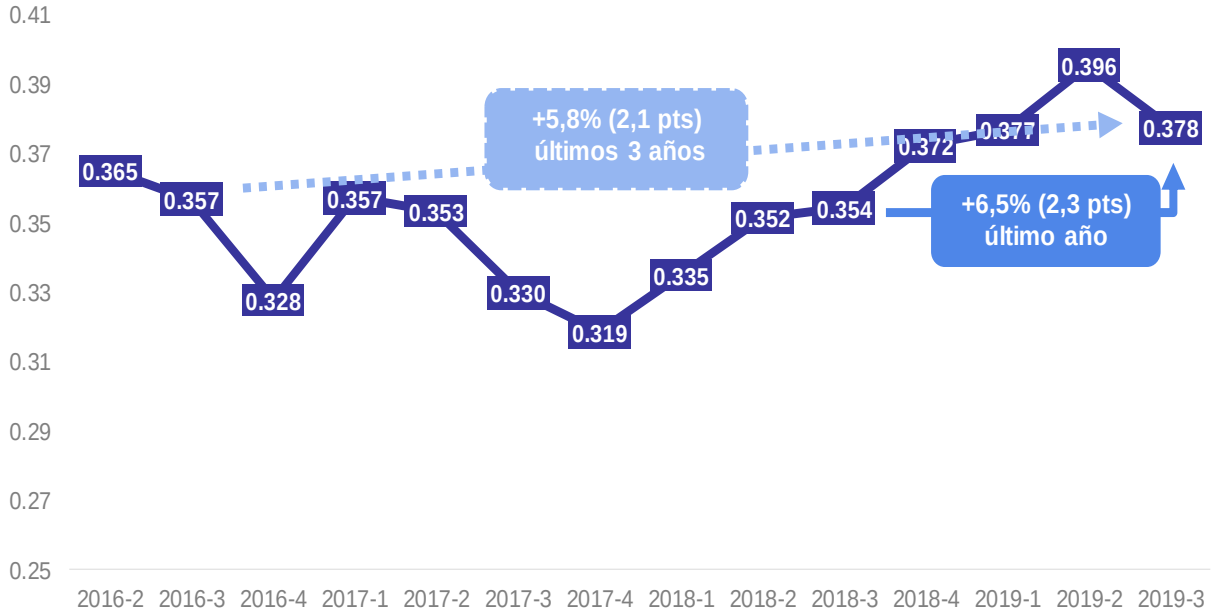
En lo que refiere a la evolución en los últimos años, los resultados indican que la *fragilidad laboral* presenta una dinámica asociada al ciclo económico (Gráfico 1): el deterioro tendencial de las condiciones macroeconómicas que tuvo lugar durante el período 2016-2019, y en particular durante el último año, ha sido acompañado por un aumento sostenido y más que proporcional en el IFL[10]: frente a una caída de 1,7% en la actividad económica entre el tercer trimestre de 2019 e igual período de 2016, la fragilidad laboral aumentó un 5,8% (2,07 puntos). Sin embargo, en el último año, cuando la dinámica del producto bruto interno manifestó una profundización de la recesión, con una caída del 1,1% entre 3t2018 y 3t 2019, la fragilidad laboral creció 6,55% (2,3 puntos).

[8]Cabe resaltar que todos los indicadores considerados tienen un comportamiento estacional, de modo que un correcto análisis de su evolución requiere siempre compararlos a lo largo del tiempo en idénticos trimestres.

[9]En el segundo trimestre del año (último dato revisado disponible) la fragilidad laboral había alcanzado 39,7 puntos, como consecuencia de las distancias entre la estructura del mercado de trabajo y aquella considerada ideal en el marco del IDE, el IP y el IPeI, que arrojaron valores de 24, 55 y 40 puntos.

[10] Del mismo modo, la recuperación económica del período comprendido entre el primer trimestre de 2017 e igual período de 2018, tuvo como correlato una leve reducción en la fragilidad del mercado de trabajo nacional.

Gráfico 1.- Evolución del IFL. Total País, 3t-2016 a 3t-2019.



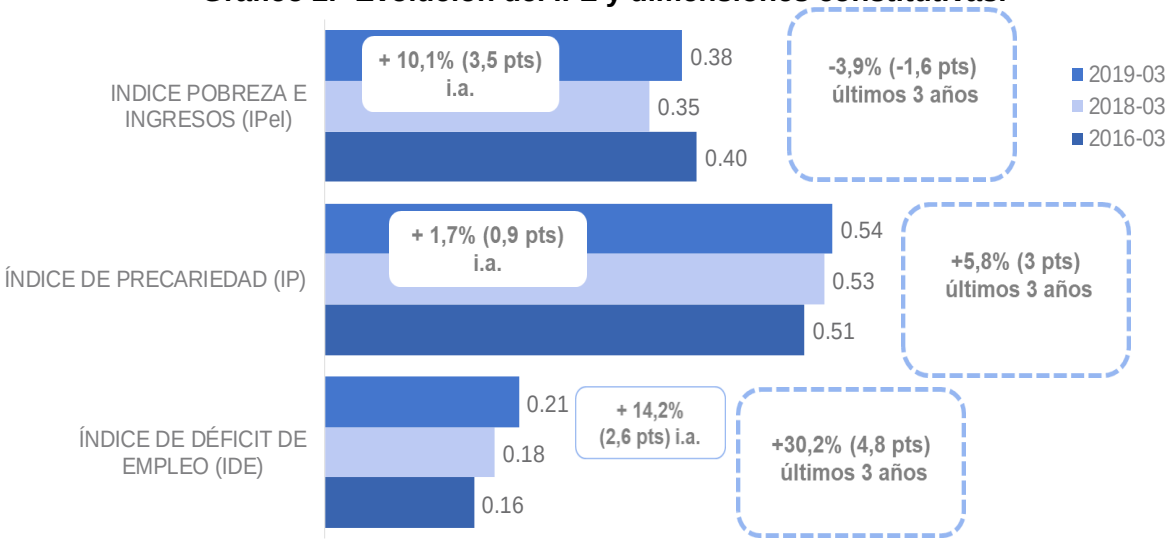
Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Las subas registradas en el IFL a nivel general se reiteran en las dimensiones de Déficit de Empleo y de Precariedad del Empleo, que entre 3t2016 y 3t2019 avanzaron un 30,2% y 5,8%, respectivamente (Gráfico 2). En tanto, se registró un descenso en la dimensión de Pobreza e Ingresos, para el mismo período, del 3,9%, explicada fundamentalmente por la caída de la Tasa de Dependencia, que mide cuántas personas por hogar dependen de un perceptor de ingresos, en promedio[11].

Nótese que ello no debe interpretarse como una mejora en la fragilidad laboral, sino como consecuencia del denominado *Efecto trabajador adicional* que tiene lugar en coyunturas signadas por la pérdida de poder adquisitivo de los salarios. En dichos contextos se denomina así al fenómeno en el cual integrantes hasta entonces inactivos del hogar se integran al mercado laboral para complementar los ingresos familiares, lo que reduce la relación entre miembros no perceptores y perceptores de ingresos del hogar.En el último año (3t 2018 vs 3t 2019), por el contrario, se registró un crecimiento de todas las dimensiones del IFL: el déficit de empleo creció 14,2%, la precariedad laboral 1,4%, y el indicador que mide la evolución del poder de los ingresos y su distribución 10,1%.

[11]Medidas en adultos equivalentes y ponderada por estrato de ingresos.

Gráfico 2.- Evolución del IFL y dimensiones constitutivas.



Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Al analizar la importancia relativa de los distintos factores explicativos en el avance de la fragilidad laboral, se observa que las dinámicas del Índice de déficit de empleo (IDE) y del Índice de Pobreza e Ingresos (IPeI) constituyen las dimensiones más relevantes, tanto en el último año como entre el tercer trimestre de 2016 e igual período de 2019.

En el último caso, se constata que el déficit de empleo representa la dimensión que más contribuyó a explicar el aumento de la fragilidad, dando cuenta del 77% del crecimiento del IFL. A su vez, el IDE resultó impulsado por el incremento de 7,6 puntos en la tasa de desempleo (normalizada). Al interior de las restantes dimensiones, Precariedad y Pobreza e Ingresos, destacan el notable aumento en la tasa de subempleo normalizada (23,7 puntos) y la tasa de pobreza (4,45 puntos), respectivamente.

Finalmente, en el último año, las dimensiones de Déficit del empleo y de Pobreza e Ingresos explican en forma conjunta el 87% de la variabilidad del IFL agregado, siendo prácticamente el 50% explicado por la dinámica del IPeI, que refleja el crecimiento de la tasa de pobreza y el empeoramiento en la distribución del ingreso entre los trabajadores ocupados.

Adicionalmente, cabe destacar que la precariedad laboral emerge como la dimensión constitutiva que adquiere valores más elevados en todo el período de análisis, dado que se mantiene siempre en torno o por encima de 0,5[12]. Esto significa que, en términos del IP, el comportamiento del mercado de trabajo nacional se encuentra a mitad (o más) de camino entre el escenario ideal y lo que se entiende por precariedad extrema, ratificando a la precariedad ocupacional como uno de los problemas más relevantes de la situaciónlaboral en nuestro país[13]. Por dicho motivo, esta dimensión constituye el principal factor explicativo del nivel de fragilidad laboral a nivel nacional.

[12] A excepción de el cuarto trimestre de 2016 y el primero de 2018, donde el IP arrojó valores de 0,47.

[13] Al analizar la composición de la dimensión de precariedad laboral, se constata que los elevados niveles de subempleo emergen como el principal condicionante: la tasa de subocupación normalizada promedio para el período es de 0,65, el más alto de todos los indicadores considerados en la dimensión IP

Diferencias territoriales en la fragilidad laboral: evolución del IFL por regiones geográficas.

Los resultados del análisis de fragilidad laboral para las regiones que componen el territorio nacional convalidan las heterogeneidades espaciales existentes en el país, en tantodan cuenta de una significativa dispersión en los niveles de fragilidad laboral entre las regiones geográficas (Tabla 1).

El Gran Buenos Aires (GBA) es la región que en cada uno de los trimestres evaluados se posiciona por encima del Total Nacional, lo que implica que presenta un mercado de trabajo que resulta, en promedio para todo el período, un 9,2% más frágil que el agregado del país. En contraposición, la Patagonia, el Noreste Argentino (NEA) y Cuyo presentan en todos los trimestres del período de análisis valores del IFL inferiores al IFL Nacional, con una diferencia promedio de 27,8%; 15,6% y 9,7%, respectivamente.

No obstante, a pesar de las brechas en niveles, el IFL ha experimentado aumentos en todas las regiones, tanto en el último año (3t 2018-3t 2019) como entre los terceros trimestres de 2016 y 2019. En el primer caso, y ordenados por magnitud, estas fueron del 26,5% (NEA), 11% (Patagonia), 8,7% (Región Pampeana), 8,5% (NOA), 7,5% (GBA) y 5,8% (Cuyo).

Por su parte, entre 3t 2016 y 3t de 2019 los incrementos fueron del 25,7% (Cuyo), 13,7% (NEA), 13,5% (Patagonia), 11,5% (NOA), 6,9% (Región Pampeana) y 2,9% (GBA).

Tabla 1.- Evolución del IFL por región geográfica. 2t-2016 a 3t-2019. Variación porcentual entre 3t-2018y 3t-2019; y 3t-2016 y 3t-2019.

Trimestre	GBA	NOA	NEA	Cuyo	Región Pampeana	Patagonia
2016-2	0.401	0.347	0.314	0.302	0.348	0.248
2016-3	0.398	0.341	0.306	0.294	0.343	0.235
2016-4	0.353	0.328	0.286	0.275	0.334	0.264
2017-1	0.401	0.332	0.276	0.295	0.336	0.257
2017-2	0.393	0.340	0.273	0.291	0.344	0.269
2017-3	0.356	0.345	0.268	0.321	0.309	0.247
2017-4	0.340	0.334	0.289	0.268	0.312	0.236
2018-1	0.369	0.339	0.289	0.299	0.332	0.246
2018-2	0.397	0.345	0.274	0.330	0.326	0.240
2018-3	0.381	0.350	0.275	0.350	0.338	0.240
2018-4	0.404	0.376	0.313	0.357	0.358	0.251
2019-1	0.404	0.394	0.332	0.374	0.369	0.286
2019-2	0.421	0.420	0.359	0.369	0.383	0.302
2019-3	0.409	0.380	0.348	0.370	0.367	0.267
Variación 2018-2019	8%	9%	27%	6%	9%	11%
Variación 2016-2019	3%	11%	14%	26%	7%	14%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.

Nótese que la dinámica del IFL por regiones a lo largo de los sucesivos trimestres evidencia una suerte convergencia en términos territoriales hacia los niveles de fragilidad imperantes en las áreas más críticas. Una forma de observar el fenómeno es a través de la caída de la brecha de niveles de IFL de cada región en relación a los niveles de GBA (la región con más elevada fragilidad en todo el período: entre 3t2016 y 3t2019 se observa que la fragilidad pasó de representar: a) en NEA de un 76,8% a un 84,8% del IFL de GBA; b) en Cuyo, de un 74% a un 90,4% del IFL de GBA; y c) en Patagonia, de un 59% a un 65,1% del IFL en GBA.

Finalmente, al indagar sobre el comportamiento de las distintas dimensiones que componen el IFL al interior de cada región (Tabla 2), se verifica que:

1.-El *déficit de empleo* (IDE) se incrementó en último año y entre los terceros trimestres de 2016 y 2019 para todas las regiones. En el primer caso, los mayores aumentos se registraron en el NOA (donde el índice prácticamente se duplicó) y en la Patagonia (donde creció 41,4%). Entre 2016 y 2019, por su parte, los incrementos más significativos tuvieron lugar en la Patagonia (el indicador casi se quintuplicó) y en el NEA (el IDE registró un incremento del 110,1%).

2.- La *precariedad laboral* (IP), entendida como la calidad que detenta la estructura de los puestos de trabajo disponibles, presenta un dinamismo disímil entre regiones en el último año, con fuertes aumentos para NEA (42%) y Patagonia (10,4%), y leves descensos en GBA (-2,1%) y Cuyo (-0,6%). Por el contrario, entre 3t2016 y 3t2019, el IP presenta incrementos en todas las regiones, con NEA (26,5%) y Cuyo (22,7%) a la cabeza.

3.-El *poder de compra de los ingresos de las familias en relación a la línea de pobreza* y su distribución (IPeI), muestra entre los terceros trimestres de 2018 y 2019 una ligera retracción en NOA (-1,6%), en simultaneidad con aumentos en todas las restantes regiones, que resultan del 10% o superiores en GBA, Cuyo y Región Pampeana. En contraposición, si se compara la dinámica del IPeI en los últimos tres años, en todas las regiones se observa un descenso, explicado por el hecho de que el *efecto trabajador adicional* contrarresta la desmejora en materia de evolución de los ingresos reales.

Tabla 2.- Evolución del IFL y dimensiones constitutivas, por región geográfica. Variación porcentual entre 3t-2018y 3t-2019 y 3t-2016 y 3t-2019

Región	Var.% 2019:3t-2018:3t			Var. %2019:3t-2016:3t		
	IDE	IP	IPeI	IDE	IP	IPeI
TOTAL PAÍS	**14.2%**	**1.7%**	**10.1%**	**30.2%**	**5.8%**	**-3.9%**
GBA	8.8%	-2.1%	20.7%	16.2%	0.6%	-0.2%
NOA	37.3%	8.2%	-1.6%	62.5%	13.0%	-5.7%
NEA	95.2%	42.0%	5.3%	110.1%	26.5%	-5.7%
Cuyo	23.7%	-0.6%	11.0%	426.7%	22.7%	-1.9%
Pampeana	14.3%	5.9%	10.2%	32.6%	10.4%	-7.3%
Patagonia	41.4%	10.4%	4.5%	395.0%	11.9%	-7.6%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH-INDEC.