

Descomposición de la brecha salarial entre los trabajadores del sector público y el sector privado en argentina.

CARRANZA J. P.
LUCCA C. M.





DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PÚBLICO Y EL SECTOR PRIVADO EN ARGENTINA

DECOMPOSITION OF THE WAGE GAP BETWEEN WORKERS OF PUBLIC AND PRIVATE SECTORS IN ARGENTINA

JUAN PABLO CARRANZAⁱ, CARLOS MARIA LUCCAⁱⁱ

Fecha de Recepción: 22/09/2016 | Fecha de Aprobación: 10/11/2016

Resumen: El presente artículo se propone analizar las diferencias observadas en las remuneraciones por hora en el sector privado y el sector público en Argentina, en base a aspectos usualmente considerados como componentes del capital humano de los trabajadores, tales como su nivel educativo, antigüedad en el puesto o su calificación laboral, junto a otras características personales o del entorno en donde el trabajador desempeña sus tareas, tales como el tamaño del establecimiento o repartición o la región del país en donde se encuentra.

A los fines de analizar la brecha en los salarios por hora promedio según tipo de empleo (público o privado), se confecciona un panel de datos con frecuencia trimestral para el período 2011-2015, utilizando la Encuesta Permanente de Hogares elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos y se aplica la técnica de Blinder-Oaxaca que descompone el diferencial de salarios en dos grupos, una parte explicada por las características diferenciales de cada grupo que, suponemos, tienen algún impacto sobre la productividad tales como educación o experiencia en el trabajo; y una parte residual que no se puede explicar por estas diferencias en las dotaciones de capital humano.

Mediante la descomposición de Blinder-Oaxaca arribamos a la conclusión de que un 68,9% del diferencial de ingresos (en valor absoluto) a favor del empleo público se explica por las mayores dotaciones de capital humano de las personas que trabajan en este sector. El efecto de los coeficientes, comúnmente asociado a discriminación entre sectores, explica sólo un 12,4% del diferencial observado en el salario por hora. El término de interacción, en tanto, que se asocia a determinantes estructurales a cada uno de los mercados de trabajo analizados (público o privado), explica un 18,7% de la brecha de salarios por hora.

Palabras Claves:

*Brecha salarial.
Empleo público y
privado.
Blinder-Oaxaca.*

ⁱLic. en Economía. Secretaría de Investigación de la Universidad Siglo 21.

ⁱⁱIng. Civil (FCEfyN-UNC). Magister en Administración Pública (IIFAP-UNC). Master of Urban & Regional Planning (GSPIA-University of Pittsburgh). Docente de grado (UNC y UNVM) y postgrado (IIFAP - UNC).

Abstract: The article analyzes differences between hourly wages in private and public employment in Argentina, based on aspects usually considered as components of worker human capital (such as education, experience or skills) along with other personal characteristics or with the environment where the worker performs his tasks (such as the premises size or region where its located).

Panel-data for the 2011-2015 period was built in order to analyze the gap between public and private employment average hourly wages. The Permanent Household Survey database prepared by the National Institute of Statistics and Census was the source of information. The Blinder-Oaxaca technique was applied, that breaks the wage differential into two groups, a part explained by characteristics of each group which are assumed to have some impact on productivity, such as education or work experience; and a residual part that cannot be explained by the former differences in human capital staffing.

We conclude that 68.9% of the earnings' differential (in absolute value) in favor of public employment is explained by higher human capital endowments of the workers in this sector. The effect of the coefficients (commonly associated with discrimination between sectors) explains only 12.4% of the observed hourly wage differential. The interaction term which is associated with structural factors of each of the analyzed labor markets (public or private), explains 18.7% of the hourly wage gap.

Key words:

Wage gap.

Public and Private Jobs.

Blinder-Oaxaca.

Introducción

La presente investigación se propone analizar las diferencias observadas en las remuneraciones por hora en el sector privado y el sector público en Argentina, en base a aspectos usualmente considerados como componentes del capital humano de los trabajadores, tales como su nivel educativo, antigüedad en el puesto o su calificación laboral, junto a otras características personales o del entorno en donde el trabajador desempeña sus tareas, tales como el tamaño del establecimiento o repartición o la región del país en donde se encuentra.

Frecuentemente se considera que el nivel de empleo y las remuneraciones en el sector privado reflejan criterios de mercado no observables en el empleo público. Esta situación implicaría que el capital humano no tenga una importancia relevante en la determinación del nivel de remuneraciones de los empleados públicos. El propósito de esta investigación es indagar sobre la efectiva verificación de esta hipótesis.

Si bien existen barreras a la entrada al empleo público que generan que el acceso laboral a este sector no responda a característica de mercado esto no implica que el sector público carezca de un sistema de incentivos que induzca a la acumulación de capital humano por parte quienes se encuentran trabajando allí.

Planteo del problema

Es relativamente escasa la disponibilidad de investigaciones sobre las remuneraciones diferenciales abonadas en el sector público en relación al sector privado. Frecuentemente suele argumentarse que el empleo público no obedece a reglas de mercado (Gregory & Borland, 1999)(Amarante, 2001), lo cual vacía de contenido el interés en su comparación con el sector privado. Esta es una crítica poderosa, dado que al comparar dos mercados, en este caso el mercado laboral privado y el del sector público, una variable

central para el análisis es el precio que se abona en cada uno de ellos por el mismo servicio. Bajo esta concepción, el salario de los empleados del sector público está definido por mecanismos diferentes a los de oferta y demanda que pueden observarse, con mayor o menor fluidez, en el sector privado.

Sin embargo, en primer lugar, las barreras de entrada al empleo en el sector privado y el mecanismo de incentivos que debería definir un salario acorde a la productividad de los trabajadores, lejos está de funcionar de la manera que prevé la teoría económica. Se han encontrado múltiples situaciones de discriminación en donde la remuneración de trabajadores con igual dotación de capital humano difiere sólo por motivos de raza o sexo (Carranza & Alderete, 2014). Además, el acceso al empleo también suele estar sujeto a este tipo de situaciones, en donde algunas personas con elevadas dotaciones de capital humano son excluidas de puestos de trabajo directivos o de alta remuneración sólo por pertenecer a grupos con alguna distinción visible, como la pertenencia a determinadas castas en la India, personas de color en Estados Unidos o Mujeres en mercados laborales tan disímiles como el de China o el de Argentina (Carranza & Peralta, 2012).

En segundo lugar, las condiciones diferenciales de acceso a cada uno de los mercados de trabajo considerados, en donde idealmente se supone que mecanismos de señalización de productividad tales como los diplomas o una vasta experiencia pueden garantizar el acceso al empleo privado pero no al sector público en donde las barreras a la entrada operan mediante mecanismos diferentes tales como el capital social o político de una persona, no implican que en la administración pública no puedan recrearse mecanismos de cuasi-mercado orientados a brindar un esquema de incentivos a los trabajadores para que estos incrementen sus dotaciones de capital humano.

Por lo tanto, cobra validez el interés respecto a si en el sector público el capital humano de los trabajadores juega algún rol relevante en la determinación de los salarios o si, por el contrario, estas son fijadas según otros criterios que no están centrados en la productividad de los trabajadores.

Revisión bibliográfica

Entre las investigaciones más recientes que se han propuesto indagar sobre las remuneraciones diferenciales abonadas a los trabajadores del sector público en relación a los del sector privado, Hámori y Lovász (2011) analizaron los efectos de largo plazo del aumento del 50% en los salarios pagados por el sector público en Hungría, que fue puesto en marcha en 2002 para intentar mejorar la situación relativa de sus trabajadores y captar personas más calificadas. Sus resultados evidencian una elevada prima salarial, principalmente en los extremos de la distribución, lo cual sugiere que una misma persona accede a un sueldo sustancialmente más elevado en el sector privado que en el sector público. El aumento del 50% otorgado por el sector público inicialmente mejoró la situación relativa de los trabajadores de dicho sector, pero en el largo plazo la brecha de ingresos retornaría a los niveles previos a la reforma manteniéndose las diferencias en las distribuciones.

Kwenda&Ntuli (2015) examinaron la brecha salarial entre el sector público y el privado en Sudáfrica utilizando un panel de datos individual para el período 2000 – 2007 mediante la descomposición de Blinder-Oaxaca. Sus resultados indican que el diferencial de salarios entre ambos sectores se explica principalmente por las diferencias en las dotaciones de capital humano de los trabajadores de cada sector, principalmente en los valores más bajos de la distribución. Este resultado, indican, puede deberse a que existe una mayor tasa de sindicalización y un menor nivel educativo en el sector público en relación al sector privado, mientras que el efecto precio captado por éste método, frecuentemente asociado a la presencia de discriminación, se explica por diferencias raciales.

Imbert (2011) analiza la brecha salarial favorable al sector público y en contra del privado en Vietnam durante el período 1993 – 2006. Su investigación evidencia que la brecha entre ambos sectores ha crecido significativamente a favor del sector público, aún en un contexto en donde la desigualdad salarial se ha reducido. Esta situación se explica, principalmente, por el hecho de que los trabajadores del sector público fueron más calificados que los del sector privado durante todo el período analizado.

Antón y Muñoz de Bustillo (2015) estudian la brecha salarial entre trabajadores de los sectores público y privado de España. Encuentra una prima salarial a favor del empleo público que no responde en su totalidad a características observables en los trabajadores. Este diferencial salarial positivo se concentra en los trabajadores de baja calificación laboral, en tanto que los empleados de mayor calificación en el sector público perciben menores salarios que trabajadores con características observables similares en el sector privado.

Rubil (2013) estudia la brecha salarial entre el sector público y privado de Croacia durante el período 2008 – 2011 aplicando el método de descomposición de Blinder – Oaxaca. Sus resultados indican que durante el período analizado se observó una marcada prima salarial a favor del sector público que se explica tanto por características observables de los trabajadores (las dotaciones de capital humano son más elevadas en trabajadores del sector público en relación a los trabajadores del sector privado), como por factores correspondientes a diferentes estructuras de los mercados laborales que no pueden ser asociados a características propias de los trabajadores.

de Castro, Salto y Steiner (2013) analizaron el tamaño de la brecha salarial entre los sectores público y privado de los países de la Unión Europea. Encontraron que los trabajadores del sector público disfrutaban de una prima salarial en relación a los trabajadores del sector privado. En promedio, el diferencial salarial observado a favor del sector público es aún mayor para trabajadores con menores niveles de educación y se incrementa a medida que aumenta su edad.

Strawiński y Skierska (2016) encontraron una brecha salarial favorable al sector privado en relación al sector público en Polonia para el año 2012. Sus resultados, basados en la descomposición de Blinder – Oaxaca indican que esta brecha salarial se explica, principalmente, por diferencias en las características observables de los trabajadores, frecuentemente asociadas a dotaciones de capital humano.

Melly (2005) midió la brecha salarial entre el sector público y privado en Alemania para el período 1984 – 2001. Utilizando la descomposición de Blinder – Oaxaca llegó a la conclusión de que el sector público remunera mejor a los trabajadores más experimentados y con un menor nivel de educación. Por otro lado, los trabajadores con mayores niveles de educación reciben mejores remuneraciones en el sector privado.

Lucifora y Meurs (2006) estudiaron la conformación del diferencial de salarios por hora entre sectores público y privado en Francia, Inglaterra e Italia mediante la utilización de métodos no paramétricos. En los tres países el sector público paga mejor a los trabajadores con menor calificación, en tanto que los trabajadores más calificados reciben una remuneración mayor en el sector privado. Además, encuentran que en aquellos países en donde el mercado laboral se encuentra más regulado la brecha salarial entre ambos sectores es menor.

Panizza y Zhen-WeiQiang (2005) estudiaron el diferencial de salarios entre el sector público y el sector privado en 13 países de América Latina y encontraron una brecha favorable para el empleo público. Sin embargo, el eje del artículo está puesto sobre la discriminación por género en ambos mercados laborales (público y privado) y la descomposición por medio del método de Blinder – Oaxaca apunta a este objetivo, algo que ya fue estudiado para Argentina por Carranza y Alderete (2014), que amplían el enfoque para considerar la segregación horizontal y vertical que determinan las posibilidades de acceso a puestos directivos y a diferentes ocupaciones según el sexo del trabajador.

Metodología y fuentes de datos

A los fines de analizar la brecha en los salarios promedio según tipo de empleo (público o privado), se aplica la técnica de descomposición contra-fáctica llamada descomposición Blinder-Oaxaca popularizada por Blinder (1973) y Oaxaca (1973). Esta técnica ha sido ampliamente utilizada para analizar la brecha salarial según el sexo de los trabajadores o según su raza, sin embargo no ha trascendido para estudiar diferenciales de ingresos entre otros tipos de grupos mutuamente excluyentes, tales como trabajadores del sector público o privado.

En términos generales, la técnica de Blinder-Oaxaca consiste en estimar dos regresiones lineales, una para cada grupo, y luego descomponer la estimación para analizar qué parte del diferencial de salarios se puede explicar por las variables sobre las que se ha supuesto algún impacto sobre la productividad de los trabajadores, comúnmente utilizadas en la bibliografía para captar las dotaciones de capital humano, y qué parte del diferencial no puede explicarse por estas variables independientes. Esta parte no explicada se asocia con determinantes estructurales de los mercados de trabajo (público y privado, en este caso), que generan salarios diferenciales más allá de las características o de la productividad de las personas.

En otros términos, el procedimiento de descomposición Blinder-Oaxaca divide el diferencial de salarios en dos grupos, una parte explicada por las características diferenciales de cada grupo que, suponemos, tienen algún impacto sobre la productividad tales como educación o experiencia en el trabajo; y una parte residual que no se puede explicar por estas diferencias en las dotaciones de capital humano. La parte no explicada es usualmente empleada como una medida de discriminación (Jann, 2008), pero también incluye el efecto de las diferencias grupales en los predictores inobservables (residuo). Por lo tanto, luego de estimar las ecuaciones de ingreso para ambos grupos, se procede a analizar qué parte del diferencial en el salario promedio por hora se explica por las diferencias en los predictores:

$$D = E(Y_{priv}) - E(Y_{publ}) = E(X_{priv})' \beta_{priv} - E(X_{publ})' \beta_{publ}$$

Donde:

D = diferencial de salarios entre el sector privado y público.

$$E(Y_{publ}) = E(X_{publ})' \beta_{publ} = \text{ingreso promedio por hora para el sector público.}$$

$$E(Y_{priv}) = E(X_{priv})' \beta_{priv} = \text{ingreso promedio por hora para el sector privado. Para ello, se}$$

descompone la ecuación anterior en tres partes, en donde el diferencial de ingresos D sería igual a:

$$= [E(X_{priv}) - E(X_{publ})]' \beta_{publ} + E(X_{publ})' (\beta_{priv} - \beta_{publ}) + [E(X_{priv}) - E(X_{publ})]' (\beta_{priv} - \beta_{publ})$$

El primer término de la ecuación anterior corresponde a las diferencias grupales en los predictores (el efecto dotación). Las diferencias de ingreso observadas aquí corresponden a características observables capturadas en los predictores. El segundo término de la ecuación mide la contribución de las diferencias en los coeficientes (incluyendo diferencias en el intercepto) a las diferencias en el ingreso promedio. El tercer término capta la interacción debido a que las diferencias en las dotaciones y en los coeficientes existen simultáneamente entre los dos grupos. El término de interacción forma parte de la porción del diferencial de ingresos no explicada, atribuida a las características propias de la estructura del mercado de trabajo; por ejemplo, una persona acepta un pago inferior al que actualmente recibe en el sector privado sólo por poder

acceder al empleo público en donde entiende que puede tener una serie de beneficios no monetarios (diferencias en las constantes). Es la interacción de la prima de ingresos con los niveles de capital humano no observados.

Para desarrollar la técnica se utiliza la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) correspondiente a todos los trimestres entre los años 2011 y 2014, más el primer y el segundo trimestre del año 2015. La EPH es elaborada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos de la República Argentina (INDEC). Sobre esta base de datos se construye un panel de datos con frecuencia trimestral y se realizan dos regresiones lineales de efectos aleatorios, una para los trabajadores que se desempeñan en el sector privado y otra para los que lo hacen en el sector público. Se han contemplado únicamente los trabajadores ocupados en categoría de asalariados (quedan fuera de la muestra los trabajadores cuentapropistas). No se realizan correcciones por sesgo de selección muestral ni por desgranamiento en la muestra.

La variable dependiente será el logaritmo del salario por hora de la ocupación principal de los individuos. En el Tabla 1 se detallan las variables utilizadas, con sus correspondientes estadísticas descriptivas tanto para el sector público como para el sector privado. Las principales modificaciones sobre esta base de datos consisten en la combinación con el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO)¹ y con el Clasificador de Actividades Económicas para Encuestas Sociodemográficas del MERCOSUR (CAES)²:

- a) La variable pp04d_cod de la EPH corresponde al código de ocupación para aquellos individuos cuya condición de actividad es “ocupado”. El mismo se compone de cinco dígitos que hacen referencia al CNO, y permite conocer, en cada individuo ocupado, los datos referidos a: Carácter ocupacional (1° y 2° dígito), Jerarquía ocupacional³ (3° dígito), Tecnología ocupacional (4° dígito) y Calificación ocupacional⁴ (5° dígito). Se ha utilizado el tercer dígito de la variable pp04d_cod a los fines de generar variables dummy para cada jerarquía ocupacional⁵ (en donde el valor 1 hace referencia a la presencia de ésta jerarquía en el individuo). De igual manera, se utiliza el quinto dígito de la variable pp04d_cod para crear variables dummy en referencia a la calificación ocupacional de cada individuo ocupado en la base de datos.
- b) La variable pp04b_caes de la EPH consiste en un código de 4 dígitos que hace referencia al CAES, y en donde cada código se corresponde a una actividad económica. Esta variable ha sido utilizada para construir la variable clave que capta si una persona trabaja en el sector público o en el sector privado. El código 8401 identifica a las personas que trabajan en servicios de la administración pública y prestación pública de servicios a la comunidad. Quedan fuera de la categorización de empleo público que hacemos aquí todas aquellas actividades que, si bien son remuneradas por el Estado nacional, provincial o municipal, no están intrínsecamente relacionadas con la administración pública, por ejemplo: maestras, policías, miembros de las fuerzas armadas, servicios de la seguridad social obligatoria.
- c) El resto de las variables consideradas en las estimaciones estadísticas se encuentran directamente en la EPH o son simples transformaciones sobre estas.

Marco descriptivo

Las medidas descriptivas de las variables analizadas en la investigación se presentan en el Tabla 1. Allí se puede apreciar que el ingreso por hora es, en promedio, superior en el sector público que en el sector privado. La magnitud del empleo público, tomado tal como se aclaró en el apartado anterior como trabajadores de la administración pública sin contar, por ejemplo, policías, maestros o militares, es del 8% del empleo total. El nivel educativo es sensiblemente más elevado en los trabajadores estatales, en donde un 26% tiene estudios universitarios completos contra un 19% de los trabajadores del sector privado. De

igual manera, un 12% de los estatales tiene calificación laboral profesional en relación a un 7% en los privados. La edad promedio de los empleados es mayor en el sector público (44 años contra 40 en el sector privado), al igual que la antigüedad en el mismo puesto de trabajo (un 69,5% de los empleados públicos tiene una antigüedad mayor a 5 años, mientras que en el sector privado este porcentaje es 32,5%). Estas medidas descriptivas que suelen considerarse como buenos indicadores de formación de capital humano nos permiten apreciar que los trabajadores del sector público tienen, en promedio, valores más elevados que los trabajadores del sector privado lo que, en principio, podría explicar parte del diferencial salarial en su favor.

Tabla 1: Descripción de las variables utilizadas

| Variable | Descripción | Total | | | Sector Público | | | Sector Privado | | |
|-------------------|---|--------|----------------|--------|----------------|----------------|---------|----------------|----------------|---------|
| | | Obs | Media | Desv. | Obs | Media | Desv. | Obs | Media | Desv. |
| LogYhora | Logaritmo del Ingreso por hora | 147532 | 2,9185 | 0,8066 | 12164 | 3,2783 | 0,6536 | 135368 | 2,8862 | 0,8112 |
| publico | Dummy = 1 si trabaja en el sector público | 153707 | 0,084 | 0,2774 | 12910 | 1 | 0 | 140797 | 0 | 0 |
| sexo | Dummy = 1 si es varón, 0 si es mujer | 153707 | 0,5791 | 0,4937 | 12910 | 0,5351 | 0,4988 | 140797 | 0,5832 | 0,493 |
| sin_instruccion | Dummy = 1 si el nivel educativo es "Sin instrucción" | 153707 | 0,004 | 0,0633 | 12910 | 0,0022 | 0,0473 | 140797 | 0,0042 | 0,0646 |
| primaria_inc | Dummy = 1 si el nivel educativo es "Primaria incompleta" | 153707 | 0,0472 | 0,2121 | 12910 | 0,0273 | 0,1629 | 140797 | 0,049 | 0,2159 |
| primaria_com | Dummy = 1 si el nivel educativo es "Primaria completa" | 153707 | 0,1877 | 0,3904 | 12910 | 0,1327 | 0,3393 | 140797 | 0,1927 | 0,3944 |
| secundaria_inc | Dummy = 1 si el nivel educativo es "Secundaria incompleta" | 153707 | 0,1755 | 0,3804 | 12910 | 0,1192 | 0,324 | 140797 | 0,1807 | 0,3848 |
| secundaria_com | Dummy = 1 si el nivel educativo es "Secundaria completa" | 153707 | 0,2666 | 0,4422 | 12910 | 0,2913 | 0,4544 | 140797 | 0,2643 | 0,441 |
| univ_inc | Dummy = 1 si el nivel educativo es "Universitaria incompleta" | 153707 | 0,1214 | 0,3266 | 12910 | 0,1602 | 0,3668 | 140797 | 0,1179 | 0,3225 |
| univ_com | Dummy = 1 si el nivel educativo es "Universitaria completa" | 153707 | 0,1976 | 0,3982 | 12910 | 0,2671 | 0,4425 | 140797 | 0,1912 | 0,3932 |
| calif_profesional | Dummy = 1 si la calificación laboral es "Profesional" | 153707 | 0,0751 | 0,2635 | 12910 | 0,1231 | 0,3285 | 140797 | 0,0707 | 0,2563 |
| calif_tecnico | Dummy = 1 si la calificación laboral es "Técnico" | 153707 | 0,1815 | 0,3854 | 12910 | 0,1779 | 0,3825 | 140797 | 0,1818 | 0,3857 |
| calif_operativo | Dummy = 1 si la calificación laboral es "Operativo" | 153707 | 0,5187 | 0,4997 | 12910 | 0,5783 | 0,4938 | 140797 | 0,5133 | 0,4998 |
| calif_NO | Dummy = 1 si la calificación laboral es "No calificado" | 153707 | 0,2219 | 0,4155 | 12910 | 0,1174 | 0,3219 | 140797 | 0,2315 | 0,4218 |
| categ_direccion | Dummy = 1 si la categoría del empleo es "Dirección" | 153707 | 0,0551 | 0,2283 | 12910 | 0,0319 | 0,1758 | 140797 | 0,0573 | 0,2324 |
| categ_jefe | Dummy = 1 si la categoría del empleo es "Jefe" | 153707 | 0,0202 | 0,1406 | 12910 | 0,0533 | 0,2246 | 140797 | 0,0171 | 0,1298 |
| categ_asalariado | Dummy = 1 si la categoría del empleo es "Asalariado" | 153707 | 0,7286 | 0,4447 | 12910 | 0,9115 | 0,284 | 140797 | 0,7118 | 0,4529 |
| categ_cta_prop | Dummy = 1 si la categoría del empleo es "Cuenta propia" | 153707 | 0,1934 | 0,395 | 12910 | 0,0004 | 0,0197 | 140797 | 0,2111 | 0,4081 |
| edad | Edad | 153707 | 40,9498 | 13,153 | 12910 | 44,1319 | 12,1017 | 140797 | 40,658 | 13,2065 |
| edad2 | Edad al cuadrado | 153707 | 1849,88 | 1137,9 | 12910 | 2094,07 | 1073,03 | 140797 | 1827,49 | 1141,09 |
| antig_menos1año | Dummy = 1 si la antigüedad en el empleo es menor a un año | 153707 | 0,1008 | 0,3011 | 12910 | 0,0603 | 0,238 | 140797 | 0,1045 | 0,306 |
| antig_la5años | Dummy = 1 si la antigüedad en el empleo es mayor a 1 año y menor a 5 años | 153707 | 0,2216 | 0,4153 | 12910 | 0,2421 | 0,4283 | 140797 | 0,2197 | 0,4141 |
| antig_mas5años | Dummy = 1 si la antigüedad en el empleo es mayor a 5 años | 153707 | 0,3568 | 0,479 | 12910 | 0,6982 | 0,4603 | 140797 | 0,3257 | 0,4686 |
| tam_mas500 | Dummy = 1 si en la empresa o repartición trabajan más de 500 empleados | 153707 | 0,0459 | 0,2092 | 12910 | 0,1497 | 0,3568 | 140797 | 0,0363 | 0,1871 |
| tam_101a500 | Dummy = 1 si en la empresa o repartición trabajan más entre 100 y 500 empleados | 153707 | 0,0991 | 0,2988 | 12910 | 0,2641 | 0,4409 | 140797 | 0,084 | 0,2773 |
| tam_41a100 | Dummy = 1 si en la empresa o repartición trabajan más entre 41 y 100 empleados | 153707 | 0,0804 | 0,2719 | 12910 | 0,1483 | 0,3554 | 140797 | 0,0742 | 0,2621 |
| tam_6a40 | Dummy = 1 si en la empresa o repartición trabajan más entre 6 y 40 empleados | 153707 | 0,214 | 0,4101 | 12910 | 0,227 | 0,4189 | 140797 | 0,2128 | 0,4093 |
| tam_5omenos | Dummy = 1 si en la empresa o repartición trabajan 5 empleados o menos | 153707 | 0,358 | 0,4794 | 12910 | 0,0266 | 0,1608 | 140797 | 0,3884 | 0,4874 |
| regular | Dummy = 1 si tiene un trabajo formal (aportes jubilatorios, vacaciones pagas, etc.) | 153707 | 0,5002 | 0,5 | 12910 | 0,838 | 0,3684 | 140797 | 0,4693 | 0,4991 |
| hab500 | Dummy = 1 si el aglomerado urbano tiene más de 500 mil habitantes | 153707 | 0,411 | 0,492 | 12910 | 0,2727 | 0,4454 | 140797 | 0,4237 | 0,4941 |
| reg_NOA | Dummy = 1 si la región es Noroeste argentino | 153707 | 0,2099 | 0,4072 | 12910 | 0,2736 | 0,4458 | 140797 | 0,2041 | 0,403 |
| reg_NEA | Dummy = 1 si la región es Noreste argentino | 153707 | 0,1046 | 0,306 | 12910 | 0,13 | 0,3363 | 140797 | 0,1022 | 0,303 |
| reg_Cuyo | Dummy = 1 si la región es Cuyo | 153707 | 0,1042 | 0,3055 | 12910 | 0,0996 | 0,2995 | 140797 | 0,1046 | 0,3061 |
| reg_Pampeana | Dummy = 1 si la región es Pampeana | 153707 | 0,3077 | 0,4615 | 12910 | 0,2218 | 0,4155 | 140797 | 0,3156 | 0,4647 |
| reg_Patagonia | Dummy = 1 si la región es Patagonia | 153707 | 0,1402 | 0,3472 | 12910 | 0,2047 | 0,4035 | 140797 | 0,1342 | 0,3409 |
| reg_GBA | Dummy = 1 si la región es Gran Buenos Aires | 153707 | 0,1334 | 0,3401 | 12910 | 0,0703 | 0,2557 | 140797 | 0,1392 | 0,3462 |

Se consideran, además, variables relacionadas al entorno en donde la persona desempeña sus actividades laborales: La variable *hab500* pretende captar el posible efecto de economías de aglomeración sobre el ingreso de los trabajadores, y nos permite apreciar en ésta instancia que un 27% del empleo público se encuentra en aglomerados urbanos con más de 500.000 habitantes, mientras que el porcentaje de trabajadores del sector privado que desarrolla sus actividades en estas grandes ciudades es del 42%. El bloque de variables dummy que describen el tamaño de la repartición o establecimiento en donde la persona desempeña sus actividades indica que la proporción de personas que trabajan en establecimientos pequeños (de 1 a 5 personas) es sensiblemente mayor en el sector privado (38,8%) que en el sector público (2,6%). Finalmente, se agrega un bloque de variables con el objetivo de captar efectos regionales no captados directamente en la especificación del modelo que realizaremos en la sección siguiente.

Principales resultados. Regresiones lineales por tipo de empleo. Modelo de efectos aleatorios.

A los fines de analizar la magnitud en que cada una de las variables descritas en el apartado anterior impacta sobre el logaritmo del salario por hora tanto en el sector público como en el sector privado, se realizan regresiones lineales suponiendo efectos aleatorios en el panel de datos para cada uno de los sectores bajo análisis. Con la adopción del modelo de efectos aleatorios realizamos el supuesto de que las diferencias entre trabajadores no están correlacionadas con los regresores en el modelo. Ambas estimaciones son significativas en conjunto y permiten rechazar la hipótesis de que los coeficientes son simultáneamente iguales a cero y se ha controlado para heterocedasticidad. La mayoría de los coeficientes en ambos modelos son significativos.

En los Tablas 2 y 3 podemos apreciar que la discriminación por género (brecha de ingresos a favor de los hombres) es menor en el sector público que en el sector privado. Los varones empleados en el sector público ganan, en promedio, un 3% más por hora trabajada que las mujeres, mientras que en el sector privado la diferencia es de 11%.

El premio en términos de un mayor ingreso por hora que una persona logra por avanzar en sus estudios es mayor en el sector privado. Una persona con estudios universitarios completos gana un 61% más que una persona sin instrucción en el sector privado, en tanto que en el sector público este porcentaje es del 48%. Similares diferencias se observan para el resto de los niveles educativos: En el sector público terminar la educación primaria implica, en promedio, un salario un 12% superior y al terminar la secundaria este aumenta un 31%. En el sector privado el premio (en términos de un mayor salario) por terminar la educación primaria es del 20% y por terminar la secundaria de un 36%. En ambos casos, nuevamente se observa que el sector privado incentiva más la educación a los empleados, lo cual no implica que no exista un mecanismo de incentivos en el sector público que reconozca esta característica en sus trabajadores.

La calificación laboral también es mejor remunerada en el sector privado: Allí los profesionales tienen un ingreso por hora un 44,7% más alto que las personas no calificadas, mientras que en el sector público el porcentaje es 28,8%. Los técnicos con empleo privado ganan un 44,7% más que los no calificados, mientras que los técnicos empleados en el sector público ganan sólo 16% más que los empleados no calificados del mismo sector. Los porcentajes son similares para las personas que tienen calificación operativa (11% los privados y 10% los públicos en relación a los no calificados).

La edad también se cotiza mejor en el sector privado: Cada año cumplido tiene un impacto promedio de 2,3% sobre el ingreso en los trabajadores del sector privado y del 1,7% en los del sector público. Sin embargo, el término cuadrático implica que estos últimos “se deprecian” a una tasa menor que los primeros. Es decir, la edad tiene un impacto positivo sobre los salarios en ambos sectores, pero en el sector privado este impacto es decreciente en el tiempo (cada año cumplido impacta positivamente en el salario

privado en una proporción menor que el año anterior). En el sector público este último impacto no es significativo.

De la misma manera, la antigüedad en el empleo tiene un mayor peso en el sector privado que en el sector público. Los trabajadores con menos de un año de antigüedad en el sector público ganan un 6,3% menos que los que tienen más de 5 años de antigüedad, en tanto que los que tienen entre 1 y cinco años ganan un 2,6% menos. En el sector privado, los trabajadores con menos de un año ganan, en relación a quienes tienen una antigüedad mayor a los cinco años, un 8,9% menos, mientras que quienes tienen una permanencia en el empleo de entre 1 y 5 años 4,6 % menos.

El efecto del tamaño de la repartición o establecimiento es también menor en el sector público en relación al sector privado. Los establecimientos privados en donde trabajan más de 500 personas ofrecen un ingreso por hora un 15,7% mayor que los pequeños establecimientos de 1 a 5 personas. En el sector público este porcentaje es 4,4%.

La escala del aglomerado urbano tiene un efecto positivo sobre los ingresos por hora en ambos sectores, pero es mayor en el sector público. Allí las personas que trabajan en ciudad de más de 500.000 habitantes ganan un 7,6% más, en tanto que en los privados la diferencia es de 4,7%.

Las variables que captan efectos regionales tienen el signo y la magnitud esperada. Sólo en la Patagonia los ingresos, en promedio, son mayores que en el Gran Buenos Aires, pero las diferencias son mayores en el sector privado que en el sector público.

La variable regular, que intenta aproximar el impacto de la informalidad laboral sobre el salario por hora, muestra que los trabajadores que tienen vacaciones pagas, descuento jubilatorio, cobran aguinaldo y se realiza aportes para obra social cobran un salario por hora (neto, de bolsillo) un 30% más alto en el sector privado en relación a aquellos que no declaran tener estos beneficios. En el sector público los trabajadores considerados como formales según estos criterios cobran un salario por hora un 39% mayor (teniendo en cuenta que dentro del sector público la informalidad laboral aproximada de esta manera abarca, por ejemplo, a becarios o monotributistas que sólo prestan servicios a algún organismo estatal). La inclusión de esta variable es muy importante dado que incorpora a la estimación la capacidad de presión diferencial de los sindicatos para lograr mejoras en las remuneraciones que pueden no estar vinculadas a incrementos en la productividad de los trabajadores. Inicialmente, se evaluó la alternativa de incluir, en su lugar, una variable dicotómica que asumiera el valor 1 cuando el trabajador perteneciera a alguno de los 10 sindicatos que, en promedio para todo el periodo abarcado en el panel de datos, lograron los acuerdos en comisiones paritarias⁶ con un mayor porcentaje de aumento en los salarios, a modo de captar no sólo el diferencial que pudiera estar siendo explicado por tener un empleo formal, sino también el impacto originado en pertenecer a algún sindicato con mayor poder de negociación que el resto; Sin embargo, el efecto de esta variable sobre el salario por hora, que era cercano al 1,1%, sólo resultaba significativo a niveles de confianza inferiores al 90%. Por esta razón, se optó por incluir la variable regular tal cual está definida en la Tabla 1 ya que brinda niveles de confianza en la estimación mucho más elevados. No se han incluido ambas variables dado el elevado coeficiente de correlación que tienen entre sí.

En ambas regresiones los valores del coeficiente de determinación están en línea con la bibliografía, con una elevada proporción del modelo explicado por la variabilidad entre los individuos y no por el efecto del tiempo (lo cual se debe en buena medida al supuesto de efectos aleatorios).

Por último, si bien en la mayoría de las variables el coeficiente del sector privado muestra un valor mayor que el del sector público, la ordenada al origen es más elevada en este último sector. Esto puede sugerir un salario de acceso más elevado en el empleo público y también una menor dispersión relativa en las observaciones.

Tabla 2: Modelo de efectos aleatorios el Empleo Público

| Sector Público | β | Err. Estd. | z | P>z | [Interv. Conf. 95%] | |
|----------------------------|----------|------------------------|---------|--------|---------------------|---------|
| Var. Dep.: LogYhora | | | | | | |
| Sexo | 0,0366 | 0,0140 | 2,6100 | 0,0090 | 0,0091 | 0,0641 |
| sin_instruccion | Control | | | | | |
| primaria_inc | 0,0281 | 0,1102 | 0,2500 | 0,7990 | -0,1880 | 0,2441 |
| primaria_com | 0,1241 | 0,1088 | 1,1400 | 0,2540 | -0,0892 | 0,3374 |
| secundaria_inc | 0,2123 | 0,1094 | 1,9400 | 0,0520 | -0,0021 | 0,4266 |
| secundaria_com | 0,3080 | 0,1089 | 2,8300 | 0,0050 | 0,0945 | 0,5215 |
| univ_inc | 0,3693 | 0,1096 | 3,3700 | 0,0010 | 0,1544 | 0,5841 |
| univ_com | 0,4847 | 0,1095 | 4,4300 | 0,0000 | 0,2702 | 0,6993 |
| calif_NO | Control | | | | | |
| calif_profesional | 0,2887 | 0,0241 | 11,9700 | 0,0000 | 0,2414 | 0,3359 |
| calif_tecnico | 0,1673 | 0,0204 | 8,2000 | 0,0000 | 0,1273 | 0,2072 |
| calif_operativo | 0,1046 | 0,0168 | 6,2300 | 0,0000 | 0,0717 | 0,1375 |
| categ_asalariado | Control | | | | | |
| categ_direccion | 0,0845 | 0,0322 | 2,6200 | 0,0090 | 0,0214 | 0,1477 |
| categ_jefe | 0,0894 | 0,0209 | 4,2800 | 0,0000 | 0,0485 | 0,1304 |
| categ_cta_prop | -0,7434 | 0,2350 | -3,1600 | 0,0020 | -1,2040 | -0,2828 |
| edad | 0,0169 | 0,0037 | 4,5300 | 0,0000 | 0,0096 | 0,0242 |
| edad2 | -0,0001 | 0,0000 | -2,2500 | 0,0240 | -0,0002 | 0,0000 |
| antig_mas5años | Control | | | | | |
| antig_menos1año | -0,0631 | 0,0226 | -2,7900 | 0,0050 | -0,1074 | -0,0187 |
| antig_1a5años | -0,0257 | 0,0129 | -1,9900 | 0,0470 | -0,0511 | -0,0003 |
| tam_5omenos | Control | | | | | |
| tam_mas500 | 0,0448 | 0,0149 | 3,0100 | 0,0030 | 0,0156 | 0,0739 |
| tam_101a500 | 0,0604 | 0,0127 | 4,7500 | 0,0000 | 0,0355 | 0,0853 |
| tam_41a100 | 0,0701 | 0,0146 | 4,8000 | 0,0000 | 0,0415 | 0,0987 |
| tam_6a40 | 0,0460 | 0,0132 | 3,4700 | 0,0010 | 0,0200 | 0,0719 |
| regular | 0,3904 | 0,0169 | 23,0700 | 0,0000 | 0,3573 | 0,4236 |
| hab500 | 0,0768 | 0,0199 | 3,8700 | 0,0000 | 0,0379 | 0,1158 |
| reg_GBA | Control | | | | | |
| reg_NOA | -0,1537 | 0,0325 | -4,7300 | 0,0000 | -0,2174 | -0,0901 |
| reg_NEA | -0,2050 | 0,0375 | -5,4700 | 0,0000 | -0,2785 | -0,1315 |
| reg_Cuyo | -0,2320 | 0,0361 | -6,4400 | 0,0000 | -0,3027 | -0,1613 |
| reg_Pampeana | -0,0084 | 0,0312 | -0,2700 | 0,7870 | -0,0696 | 0,0528 |
| reg_Patagonia | 0,2308 | 0,0360 | 6,4200 | 0,0000 | 0,1603 | 0,3013 |
| _cons | 1,9160 | 0,1380 | 13,8900 | 0,0000 | 1,6456 | 2,1864 |
| sigma_u | 0,4064 | | | | | |
| sigma_e | 0,3721 | | | | | |
| rho | 0,5440 | | | | | |
| R2 within | 0,0258 | | | | | |
| R2 between | 0,3866 | | | | | |
| R2 total | 0,3270 | | | | | |
| N | 12164,00 | | | | | |
| Grupos | 4840,00 | | | | | |
| Wald chi2(28) | 3129,83 | (Prob > chi2) = 0.0000 | | | | |

Tabla 3: Modelo de efectos aleatorios para el Empleo Privado.

| Sector Privado | β | Err. Estd. | z | P>z | [Interv. Conf. 95%] | |
|----------------------------|-----------|------------------------|----------|--------|---------------------|---------|
| Var. Dep.: LogYhora | | | | | | |
| sexo | 0,1134 | 0,0054 | 21,1100 | 0,0000 | 0,1028 | 0,1239 |
| sin_instruccion | Control | | | | | |
| primaria_inc | 0,1110 | 0,0304 | 3,6500 | 0,0000 | 0,0513 | 0,1706 |
| primaria_com | 0,2030 | 0,0301 | 6,7500 | 0,0000 | 0,1441 | 0,2619 |
| secundaria_inc | 0,2806 | 0,0302 | 9,2800 | 0,0000 | 0,2213 | 0,3398 |
| secundaria_com | 0,3698 | 0,0302 | 12,2500 | 0,0000 | 0,3106 | 0,4289 |
| univ_inc | 0,4594 | 0,0306 | 15,0100 | 0,0000 | 0,3994 | 0,5194 |
| univ_com | 0,6115 | 0,0307 | 19,9400 | 0,0000 | 0,5514 | 0,6716 |
| calif_NO | Control | | | | | |
| calif_profesional | 0,4473 | 0,0110 | 40,8200 | 0,0000 | 0,4258 | 0,4688 |
| calif_tecnico | 0,3037 | 0,0077 | 39,3500 | 0,0000 | 0,2886 | 0,3188 |
| calif_operativo | 0,1123 | 0,0055 | 20,3000 | 0,0000 | 0,1014 | 0,1231 |
| categ_asalariado | Control | | | | | |
| categ_direccion | -0,0878 | 0,0104 | -8,4500 | 0,0000 | -0,1081 | -0,0674 |
| categ_jefe | 0,0993 | 0,0140 | 7,0900 | 0,0000 | 0,0718 | 0,1268 |
| categ_cta_prop | -0,1724 | 0,0069 | -25,0200 | 0,0000 | -0,1859 | -0,1589 |
| Edad | 0,0236 | 0,0011 | 21,7000 | 0,0000 | 0,0215 | 0,0258 |
| edad2 | -0,0002 | 0,0000 | -16,2000 | 0,0000 | -0,0002 | -0,0002 |
| antig_mas5años | Control | | | | | |
| antig_menos1año | -0,0895 | 0,0069 | -12,9200 | 0,0000 | -0,1031 | -0,0759 |
| antig_1a5años | -0,0459 | 0,0053 | -8,6400 | 0,0000 | -0,0563 | -0,0355 |
| tam_5omenos | Control | | | | | |
| tam_mas500 | 0,1577 | 0,0104 | 15,2300 | 0,0000 | 0,1374 | 0,1780 |
| tam_101a500 | 0,1479 | 0,0074 | 19,8800 | 0,0000 | 0,1333 | 0,1625 |
| tam_41a100 | 0,1186 | 0,0075 | 15,7800 | 0,0000 | 0,1039 | 0,1334 |
| tam_6a40 | 0,0735 | 0,0051 | 14,4100 | 0,0000 | 0,0635 | 0,0835 |
| regular | 0,3015 | 0,0057 | 53,1500 | 0,0000 | 0,2904 | 0,3126 |
| hab500 | 0,0476 | 0,0066 | 7,2100 | 0,0000 | 0,0346 | 0,0605 |
| reg_GBA | Control | | | | | |
| reg_NOA | -0,3186 | 0,0098 | -32,4500 | 0,0000 | -0,3378 | -0,2993 |
| reg_NEA | -0,3686 | 0,0125 | -29,5600 | 0,0000 | -0,3930 | -0,3441 |
| reg_Cuyo | -0,2169 | 0,0113 | -19,1800 | 0,0000 | -0,2390 | -0,1947 |
| reg_Pampeana | -0,0275 | 0,0090 | -3,0600 | 0,0020 | -0,0450 | -0,0099 |
| reg_Patagonia | 0,2435 | 0,0119 | 20,3800 | 0,0000 | 0,2201 | 0,2669 |
| _cons | 1,6836 | 0,0387 | 43,5400 | 0,0000 | 1,6078 | 1,7594 |
| sigma_u | 0,4458 | | | | | |
| sigma_e | 0,5078 | | | | | |
| Rho | 0,4352 | | | | | |
| R2 within | 0,0177 | | | | | |
| R2 between | 0,4264 | | | | | |
| R2 total | 0,3390 | | | | | |
| N | 135368,00 | | | | | |
| Grupos | 44703,00 | | | | | |
| Wald chi2(28) | 34546,90 | (Prob > chi2) = 0.0000 | | | | |

Principales resultados. Descomposición de Blinder–Oaxaca

En las secciones anteriores se ha visto que los empleados públicos tienen, en promedio, una mayor dotación de capital humano que los trabajadores del sector privado. También se ha notado que el salario promedio era mayor en el sector público pero que los coeficientes que medían el impacto de las variables asociadas al capital humano eran de una magnitud mayor en el sector privado. Esta situación puede resultar confusa dado que no permite apreciar con claridad qué proporción del diferencial de ingresos a favor de los empleados públicos se explica por sus mayores dotaciones de capital humano, ni cómo afecta a este diferencial el hecho de que el capital humano se remunere en peores condiciones que en el sector privado. Para arrojar un poco de luz sobre esta cuestión, se realizó una descomposición de la brecha de ingresos entre el sector público y el privado, que se puede observar en el primer panel del Tabla 4. La media geométrica del logaritmo del salario por hora es igual a 2,88 en el sector privado y 3,28 en el sector público. Esto arroja un diferencial de salarios igual a 0,39 a favor de los empleados públicos.

El primer término del segundo panel del Tabla 4 indica cuál debería ser el incremento medio en el salario de los empleados del sector público si estos tuvieran las mismas características (dotaciones de capital humano) que los empleados del sector privado; En éste caso, si los empleados del sector público tuviesen las mismas dotaciones que los empleados del sector privado (en promedio), el logaritmo de su ingreso debería reducirse en 0,4301. El segundo término indica el cambio en el ingreso de los empleados del sector público que resultaría si se aplicara sobre ellos los coeficientes estimados para el sector privado; Si las características de los empleados públicos se remuneraran “a los mismos precios” que en el sector privado, sorprendentemente (ya que los “precios” son mayores en el sector privado) el logaritmo de su ingreso debería reducirse en 0,0779. Sin embargo, cuando se considera el efecto simultáneo de estos coeficientes sobre las dotaciones de capital humano en el sector público, el logaritmo de su ingreso por hora debería aumentar 0,1169 lo cual genera un impacto neto positivo de 0,039. Este término de interacción explica el impacto originado en que las diferencias en las dotaciones y en los coeficientes existen simultáneamente entre los dos grupos. El término de interacción forma parte de la porción del diferencial de ingresos no explicado, atribuido normalmente a las características propias de la estructura del mercado de trabajo. Por ejemplo, las barreras de entrada al empleo público implican en sí mismas un ingreso superior al sector privado (una constante más elevada). Su magnitud es indicativa de diferencias estructurales no observadas de magnitud considerable entre el mercado laboral privado y el empleo público.

En base a lo anterior puede apreciarse que las dotaciones explican un 69% del diferencial de ingresos (tomado en valor absoluto), mientras que el “efecto precio” entre ambos sectores explica sólo un 12% de la misma. El término de interacción explica un 19%.

Tabla 4: Descomposición de Blinder-Oaxaca en logaritmo del Ingreso por hora.

| Log Ingreso por hs. | β | Err. Estd. | z | P>z | [Interv. Conf. 95%] | |
|------------------------|---------|------------|----------|--------|---------------------|---------|
| Diferencial: | | | | | | |
| Sector Privado | 2,8896 | 0,0032 | 894,6200 | 0,0000 | 2,8833 | 2,8960 |
| Sector Público | 3,2808 | 0,0079 | 416,2400 | 0,0000 | 3,2653 | 3,2962 |
| Diferencia | -0,3911 | 0,0085 | -45,9200 | 0,0000 | -0,4078 | -0,3744 |
| Descomposición: | | | | | | |
| Dotaciones | -0,4301 | 0,0512 | -8,4000 | 0,0000 | -0,5305 | -0,3297 |
| Coefficientes | -0,0779 | 0,0084 | -9,2500 | 0,0000 | -0,0944 | -0,0614 |
| Interacción | 0,1169 | 0,0512 | 2,2800 | 0,0230 | 0,0165 | 0,2173 |
| N = 147532 | | | | | | |

Si bien los resultados analizados en el párrafo anterior están expresados en una escala logarítmica, son sensibles a transformaciones a la escala original (en pesos argentinos), tal como se detalla en el

Tabla 5. El diferencial de ingresos indica que los empleados del sector privado ganan un 67,6% de lo que ganan los empleados del sector público. Si las dotaciones de capital humano de los empleados del sector público fuesen iguales a las de los empleados del sector privado, su ingreso debería ser sólo de un 65% del que efectivamente perciben. De igual manera, si a los empleados del sector público se remunerase su capital humano “a los mismos precios” que se pagan en el sector privado, su ingreso debería ser un 92,5% del que actualmente reciben, pero si consideramos el efecto simultáneo de los coeficientes estimados sobre las dotaciones de ambos grupos, el ingreso por hora de los empleados públicos debería aumentar un 12,4%, finalizando con un impacto neto positivo de 4,9%.

Tabla 5: Descomposición de Blinder-Oaxaca en Pesos Argentinos.

| Ingreso por hs. | β | Err. Estd. | z | P>z | [Interv. Conf. 95%] | |
|------------------------|---------|------------|----------|--------|---------------------|---------|
| Diferencial: | | | | | | |
| Sector Privado | 17,9869 | 0,0581 | 894,6200 | 0,0000 | 17,8734 | 18,1011 |
| Sector Público | 26,5965 | 0,2096 | 416,2400 | 0,0000 | 26,1888 | 27,0105 |
| Diferencia | 0,6763 | 0,0058 | -45,9200 | 0,0000 | 0,6651 | 0,6877 |
| Descomposición: | | | | | | |
| Dotaciones | 0,6504 | 0,0333 | -8,4000 | 0,0000 | 0,5883 | 0,7191 |
| Coefficientes | 0,9250 | 0,0078 | -9,2500 | 0,0000 | 0,9099 | 0,9404 |
| Interacción | 1,1240 | 0,0576 | 2,2800 | 0,0230 | 1,0166 | 1,2427 |
| N = 147532 | | | | | | |

Reflexiones finales

Esta investigación se ha propuesto analizar las diferencias salariales entre trabajadores del sector público y trabajadores del sector privado, poniendo el foco en una cuestión que forma parte del imaginario instituido sobre esta problemática: Concretamente, que en el sector público los mecanismos de incentivos a la formación de capital humano pasan a un segundo plano ya que en la determinación de los salarios intervienen factores políticos que son ajenos a las reglas de mercado. En otros términos, se ha propuesto un análisis sobre la validez de la hipótesis de que la brecha salarial favorable al sector público obedece a razones políticas y no tiene ninguna relación con las dotaciones de capital humano de los trabajadores que se encuentran empleados en cada uno de los sectores.

Los resultados de la estimación muestran que durante el período 2011-2015 los salarios fueron, en promedio, más altos en el sector público que en el sector privado. Pero también las dotaciones de capital humano fueron superiores.

Mediante la descomposición de Blinder-Oaxaca se arribó a la conclusión de que la mayor parte (casi un 70%) del diferencial de ingresos a favor del empleo público se explica por las mayores dotaciones de capital humano de las personas que trabajan en este sector.

El sector privado remunera de manera más intensiva al capital humano. Si los trabajadores del sector público fueran remunerados a los precios del sector privado deberían cobrar aún más. El efecto de los coeficientes explica un 12% del diferencial de ingresos.

Una porción considerable del diferencial de ingresos (19%) se explica por diferencias estructurales no observadas entre el mercado laboral privado y el empleo público (diferencias en el intercepto), lo que

sugiere que el ingreso de acceso al empleo público es mayor que en el sector privado. La existencia de barreras a la entrada más intensivas al mercado de trabajo público podría explicar esta situación.

Por lo tanto, los resultados obtenidos permiten concluir que en el sector público sí existen mecanismos de incentivos a la formación de capital humano; pero estos son, en términos relativos, más débiles que en el sector privado. Sin embargo, el sector público acumula una cantidad mayor de trabajadores calificados con dotaciones más elevadas de capital humano, probablemente por la existencia de beneficios extra salariales (como la estabilidad laboral, por ejemplo), lo cual explica una parte considerable de la brecha salarial.

Los resultados encontrados son relevantes para descartar la escasa formación de capital humano como una posible causa del pobre desempeño de la burocracia estatal en relación al supuesto buen funcionamiento del sector privado. Las causas de esta hipótesis, que no ha sido verificada pero que ocupa un lugar preponderante en el imaginario colectivo, deberían buscarse en otras características administrativas del sector público, tales como la posible desorganización de las prácticas laborales, la inexistencia de la carrera administrativa, la carencia de evaluaciones de desempeño, entre otros factores.

En base a lo anterior queda el desafío, mirando a futuras investigaciones, de analizar los determinantes del acceso al empleo según se trate del sector público o del sector privado, a los fines de evitar posibles estimadores sesgados debido a problemas de autoselección en la muestra, tal como indica Heckman (1979).

Bibliografía

Amarante, V. (2001). Diferencias salariales entre trabajadores del sector público y privado. Documentos de trabajo, Universidad de la República (Uruguay), Instituto de Economía. Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/bitstream/123456789/4267/5/dt-02-01.pdf>

Antón, J. I., & Muñoz de Bustillo, R. (2015). Public-private sector wage differentials in Spain. An updated picture in the midst of the Great Recession. *Investigación Económica*, 74(292).

Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.

Carranza, J. P., & Alderete, M. V. (2014). La brecha de ingresos por género en Argentina: Descomposición de la discriminación contra trabajadores independientes y trabajadores asalariados. (U. d. Oviedo, Ed.) *Revista de Economía Laboral*, 11(1), 65 - 99. Obtenido de <http://www.unioviedo.es/Revistas/REL/articulos/n11/n11art3.pdf>

Carranza, J., & Peralta, P. (2012). Empleo y género: análisis de las preferencias de los empleadores como determinantes del acceso al empleo. El caso de la Ciudad de Córdoba, Argentina. *Nomadías*(16), 137-163.

de Castro, F., Salto, M., & Steiner, H. (s.f.). The gap between public and private wages: new evidence for the EU. *Economic Papers* 508. European Commission. Directorate-General for Economic and Financial Affairs. Obtenido de http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/pdf/ecp508_en.pdf

Gregory, R., & Borland, J. (1999). Recent developments in public sector labor markets. *Handbook of Labor Economics*, 3c.

Hámori, S., & Lovász, A. (2011). Can a fifty percent increase in public sector wages improve the position of public sector employees in the long run? An assessment of the public-private income gap in Hungary. *Budapest Working Papers on the Labour Market*.

Heckman, J. (1979). Sample bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153-161.

Imbert, C. (2011). Decomposing wage inequality: Public and private sectors in Vietnam 1993-2006. Paris School of Economics Working Papers n2011-05.

Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.

Kwenda, P., & Ntuli, M. (2015). A Detailed Decomposition Analysis of the Public-Private Sector Wage Gap in South Africa. Discussion Paper Series, IZA Institute for the study of Labor. Obtenido de <http://ftp.iza.org/dp9271.pdf>

Lucifora, C., & Meurs, D. (2006). The Public Sector pay gap un France, Great Britain and Italy. *The Review of Income and Wealth*, 52(1), 43-59.

Melly, B. (2005). Public-private sector wage differentials in Germany: Evidence from quantile regression. *Empirical Economics*(30), 505–520.

Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.

Panizza, U., & Zhen-Wei Qiang, C. (2005). Public–private wage differential and gender gap in Latin America: Spoiled bureaucrats and exploited women? *The Journal of Socio-Economics*, 34, 810–833.

Rubil, I. (2013). The Great Recession and the Public-Private Wage Gap: Distributional Decomposition Evidence from Croatia 2008-2011. Munich Personal RePEc Archive paper nro. 46798. Obtenido de https://mpra.ub.uni-muenchen.de/46798/1/MPra_paper_46798.pdf

Strawiński, P., & Skierska, A. (2016). Public–private gap along the wage distribution in Poland. *Ekonomia*(44), 93–119.

-

Notas

¹ Consultar en:

http://www.indec.mecon.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPHcontinua_CNO2001_reducido_09.pdf

² Consultar en:

http://www.indec.mecon.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/caes_mercosur_1.0.pdf

³ El tercer dígito de la clasificación reflejada en la variable pp04b_cod puede asumir sólo los siguientes valores: Dirección = 0, Cuenta Propia = 1, Jefes = 2, Asalariados = 3

⁴ El quinto dígito de la clasificación reflejada en la variable pp04b_cod puede asumir sólo los siguientes valores: profesionales = 1, técnicos = 2, operativos = 3, no calificados = 4

⁵ En principio, agregar estas variables no tendría sentido en el sector privado, pero sí en el sector público en donde las categorías “director” o “jefe” captan cargos asociados a mayores remuneraciones. Por otro lado, tal como están construidas las variables, existe la posibilidad de que un trabajador en relación de dependencia en el sector privado pertenezca a la categoría “Jefe” o “Dirección”. Esto último, entendemos, constituye una falla de diseño en la estructura de la EPH, pero consideramos relevante considerar este efecto en la estimación.

⁶ Las comisiones paritarias en la República Argentina están regladas por la Ley 14.250 que establece las disposiciones establecidas para las convenciones colectivas de trabajo celebradas entre una asociación profesional de empleadores, un empleador o un grupo de empleadores, y una asociación profesional de trabajadores con personalidad gremial, que una vez homologadas por el Ministerio de Trabajo de la Nación serán obligatorias para todos los trabajadores, afiliados o no, que se desempeñen en las actividades comprendidas en la misma, dentro de la zona de aplicación. En este marco legal se establece que cualquiera de las partes de una convención colectiva podrá solicitar al Ministerio de Trabajo la creación de una comisión paritaria, cuya constitución será obligatoria con un número igual de representantes de empleadores y de trabajadores, y serán presididas por un funcionario designado por el Ministerio. Si bien las atribuciones de las comisiones paritarias son a) Interpretar con alcance general la convención colectiva, a pedido de cualquiera de las partes de la convención o de la autoridad de aplicación; y b) Proceder, cuando fuera necesario, a la calificación del personal y a determinar la categoría del establecimiento de acuerdo a lo dispuesto por la convención colectiva; típicamente se han utilizado para definir acuerdos de salarios anuales o plurianuales en procesos inflacionarios como el que tuvo lugar durante todo el proceso de análisis.