

Mercado de trabajo y género: un análisis sobre las desigualdades laborales a la luz del estructuralismo latinoamericano (Argentina, 2017-2022) *


Labor market and gender: an analysis of labor inequalities in light of Latin American structuralism (Argentina, 2017-2022)

Recibido
14 | 11 | 2023

Aceptado
22 | 04 | 2024


Publicado
30 | 06 | 2024

Maria Noel Fachal | mnoelfachal@gmail.com

 <https://orcid.org/0009-0004-0610-4692>


Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires. Argentina

Valentina María Passone Vece | valenpassone@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0003-0322-3050>

Instituto de Investigaciones Gino Germani, Universidad de Buenos Aires. Argentina

Agustín Salvia | agustin_salvia@uca.edu.ar

 <https://orcid.org/0000-0003-4976-9008>

Observatorio de la Deuda Social Argentina - Universidad Católica Argentina; Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Argentina

RESUMEN

El siguiente trabajo tiene como objetivo el análisis de la dinámica de la estructura social del trabajo argentina, durante el periodo 2017-2022, contemplando las desigualdades de género. Se parte de los lineamientos que ofrece el estructuralismo latinoamericano, en articulación con los enfoques de los mercados segmentados, focalizando la mirada en los atributos del sistema productivo y en el papel de los componentes regulatorios del empleo como factores que explican las diferencias en el modo en que la fuerza de trabajo se emplea en el mercado laboral. En este contexto, se postula que las diferencias en la participación laboral por género se asocian con la persistencia de una estructura ocupacional segmentada. Se proponen, entonces dos metas: a) examinar los cambios en la estructura ocupacional en función de la composición sectorial de la demanda de empleo, de sus componentes regulatorios, y el género; y b) analizar el papel de las diferencias de género, la inserción ocupacional sectorial y la calificación del puesto en términos de acceso a puestos de calidad. La estrategia elegida es cuantitativa utilizando los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) con un recorte temporal que permita dar cuenta del efecto económico de la crisis sanitaria del COVID-19 en las inserciones laborales. El trabajo aportó evidencia empírica consistente para examinar las explicaciones estructuralistas, que sostienen la presencia -en economías periféricas- de un mercado de trabajo urbano atravesado por patrones de segmentación estructural, en los que a su vez coexisten distintos mercados con particulares regulaciones socio-institucionales, problematizando las singularidades de las inserciones laborales cuando se consideran las diferencias de género.

Palabras clave: Mercado de trabajo; Desigualdad; Género; Calidad del empleo; Crisis sanitaria COVID-19.

* Este trabajo se realizó en el marco del Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social (CEyDS) y del proyecto UBACyT “Heterogeneidad estructural, desigualdad distributiva y nuevas marginalidades sociales. Argentina urbana: 1974-2017”, dirigido por el Dr. Agustín Salvia, con sede en el Instituto de Investigaciones “Gino Germani” de la Universidad de Buenos Aires.

ABSTRACT

The following article aims to analyze the dynamics of the Argentine social structure of labor, during the period 2017-2022, contemplating gender inequalities. It starts from the guidelines offered by Latin American structuralism, in articulation with the segmented markets approaches, focusing on the attributes of the productive system and the role of the regulatory components of employment as factors that explain the differences in the way the labor force is employed in the market. In this context, it is postulated that differences in labor participation by gender are associated with the persistence of a segmented occupational structure. Two goals are proposed: a) to examine changes in the occupational structure in terms of the sectoral composition of the demand for employment, its regulatory components, and gender; and b) to analyze the role of gender differences, sectoral occupational insertion and job qualification in terms of access to quality jobs. The chosen strategy is quantitative, using micro-data from the Permanent Household Survey (EPH) of the National Institute of Statistics and Census (INDEC) with a time frame that allows us to account for the economic effect of the COVID-19 health crisis on labor insertions. The paper provided consistent empirical evidence to examine structuralist explanations, which support the presence -in peripheral economies- of an urban labor market characterized by structural segmentation patterns, in which different markets with particular socio-institutional regulations coexist, problematizing the singularities of labor insertions when gender differences are considered.

Key words: Labor market; Inequality; Gender; Quality of employment; Health crisis COVID-19.

INTRODUCCIÓN

El contexto socioeconómico de la Argentina de la última década puso de manifiesto un escenario regresivo en términos distributivos, en un marco de estancamiento y espiral inflacionaria, que contrajo la demanda de empleo y los retornos laborales, situación que se agravó aún más con la crisis sanitaria de 2020. Esta crisis irrumpió, entonces, en un contexto ya muy deteriorado, con un claro predominio de la informalidad y la precariedad laboral como dos variables que -en nuestra sociedad- atraviesan el vínculo que gran parte de la fuerza laboral traza con el mercado de trabajo. En esta línea, al caracterizar a los años que interesan en este trabajo, no se debe pasar por alto la persistencia de problemas no resueltos en la estructura económico-ocupacional de la Argentina; el impacto económico y social de las medidas tomadas para contener la situación sanitaria; y la acentuación de los desequilibrios estructurales de la matriz productiva heterogénea del país (CEPAL 2020; Donza 2020; Robles y Fachal 2022).

Partiendo de este escenario, el artículo se interroga por los cambios que experimenta, en general, la estructura ocupacional en estos años, y aquellos referidos a las brechas laborales entre varones y mujeres, específicamente en términos de la calidad del empleo. Asimismo, se postula que la heterogeneidad y segmentación de la estructura de ocupaciones repercute en el acceso a empleos con componentes regulatorios disímiles, a la vez que las diferencias de género especifican estas desigualdades en las inserciones laborales. Estos análisis se llevan a cabo para el período más reciente atravesado por la crisis financiera, la irrupción del COVID-19, y una leve recuperación posterior al momento más álgido de la crisis sanitaria (2017-2022).

De este modo, el trabajo se posiciona en línea con los estudios estructuralistas latinoamericanos, que acentúan el papel de los atributos del sistema productivo y de las instituciones laborales en relación con desiguales formas en que es demandada y empleada la fuerza de trabajo. A pesar de los cambios coyunturales en términos de políticas económicas y sociales, se considera que es precisamente la persistencia en el tiempo de una estructura desequilibrada en términos productivos la que explicaría en gran parte la reproducción sistémica de desigualdades en las oportunidades laborales en términos, por ejemplo, de la calidad de las inserciones en el mercado de trabajo. Así, se ofrece evidencia empírica sobre los condicionamientos estructurales que atraviesan las posibilidades de que la fuerza de trabajo sea absorbida mayormente bajo condiciones de

empleo pleno, y sobre cómo estos condicionamientos no operan por igual entre varones y mujeres.

Con el propósito de responder a los interrogantes de este trabajo, el enfoque teórico-metodológico propuesto conjuga la delimitación de posiciones económico-ocupacionales, que permiten aproximarse a la estructura productiva heterogénea, con las regulaciones institucionales que rigen en cada segmento de empleo, reparando para ello en los aportes de los enfoques de la segmentación laboral. Así, se somete a examen el rol de la matriz heterogénea como factor de segmentación del mercado de trabajo, pero también de las condiciones laborales, incluso cuando se repara en las diferencias por género.

El abordaje metodológico del estudio es cuantitativo y se utilizan los microdatos de la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) en su modalidad continua para los cuartos trimestres de 4 años ventana entre 2017 y 2022 (2017, 2019, 2020 y 2022).

ENFOQUE TEÓRICO Y METODOLÓGICO

Las desigualdades que atraviesan a los mercados laborales en América Latina han sido ampliamente estudiadas desde distintos enfoques; ahora bien, en el presente artículo se propone recuperar los lineamientos del estructuralismo latinoamericano.¹ Estos últimos resaltan los efectos de la segmentación laboral asociados a la heterogeneidad productiva y sectorial (Tokman 1982). En el marco de los desarrollos de la CEPAL de los años setenta, algunos autores marcan la importancia de contemplar tanto las particularidades que asume el desarrollo de la estructura socioeconómica de los países de la región, como la división del trabajo y el lugar que ocupa la mujer en relación a dicha división. Estos trabajos señalan que, en el marco de una estructura productiva heterogénea, las oportunidades laborales de las mujeres se enfrentan a limitaciones según el sector en el que se insertan, a lo que se agregan otras barreras vinculadas, por ejemplo, a los desafíos que supone lograr conciliar el mundo del trabajo con las responsabilidades del hogar. Estos desarrollos

¹ Otros enfoques, que también han ofrecido herramientas de análisis sobre la problemática que se aborda en el artículo, corresponden a los económicos, ortodoxos y neoclásicos. En el marco de estas perspectivas se focaliza, por ejemplo, en los mecanismos de oferta y demanda que operan en el mercado de trabajo, y en la importancia que supone la contribución de los individuos al proceso productivo. Aun cuando existen distintas teorías y explicaciones enmarcadas en dichos enfoques, una parte no menor de estas interpretaciones se apoya en la teoría del capital humano (Becker 1962), en donde la inversión en capital humano opera como un aspecto central que permite competir por mejores remuneraciones y condiciones laborales, aunque sin contemplar el papel de la estructura y de la organización productiva de las unidades económicas.

también señalan que, incluso en los sectores más dinámicos y modernos, de ser absorbidas, la incorporación de las mujeres ocurre mayormente a grados de calificación más bajo e ingresos laborales menores que los de sus pares varones (De Barbieri 1975; Kirsch 1975).

Partiendo de un tejido productivo heterogéneo, en el que coexisten niveles diversos de productividad laboral, asociado a las irregularidades que se derivan de un progreso tecnológico asimétrico en las regiones periféricas, se generan diferenciales laborales. En otras palabras, se produce una segmentación asociada a la heterogeneidad productiva de la demanda laboral, que habría de afectar a las condiciones laborales (Di Filippo y Jadue 1976; Tokman 1982). Aun cuando el crecimiento económico, y la diversificación e integración tecnológica, puedan traccionar en sentido contrario, se reproducen -en las economías periféricas- desigualdades estructurales, y desequilibrios económicos, en el marco de las estructuras económicas dominantes a nivel nacional, e incluso de las relaciones de poder a nivel internacional (Prebisch 1981).

Por su parte, la noción de segmentación laboral hace referencia a la regulación del empleo, lo que posibilita distinguir segmentos de empleo de mayor calidad y otros de menor calidad (Gordon, Edwards y Reich 1986). Sin perder de vista que aquí se asume a la segmentación como un fenómeno estructural, que introduce diferencias en las oportunidades a las que accede la fuerza de trabajo, pues en contextos de heterogeneidad productiva las desigualdades condiciones de empleo se habrían de mantener, e incluso profundizar.

En suma, los aportes de las perspectivas estructuralistas latinoamericanas permiten estudiar las inequidades laborales priorizando los atributos histórico-estructurales derivados de la forma de acumulación de capital, expresadas en: a) la generación de un excedente estructural de fuerza de trabajo; b) en la limitada difusión del progreso tecnológico entre los estratos productivos; c) en la emergencia y reproducción en el tiempo de un sector informal urbano;² y d) en las dificultades para acceder a puestos de trabajo de calidad (Pinto 1970; Prebisch 1981).

En el caso de la Argentina, distintos desarrollos han ofrecido evidencia consistente y sustantiva respecto a la persistencia de una matriz productiva heterogénea, incluso con relativa independencia de los vaivenes propios de los ciclos económicos (Salvia, 2012; Abeles, Lavarello y Montagu 2018). La presencia de un sector micro-informal significativo en términos de su tamaño, que prácticamente no ha sufrido cambios sustantivos a lo largo

² Asociado a las limitaciones de la estructura social del trabajo para integrar a toda la población, este sector se caracteriza por el rezago tecnológico, la baja productividad y elevados niveles de precariedad laboral.

de las últimas décadas, forma parte de la realidad que atraviesa al país. De allí que, el recorte temporal propuesto parte de reconocer este escenario, a la vez que se interroga sobre el comportamiento de la estructura ocupacional, y las brechas de género, específicamente en los últimos años de la segunda década de los 2000, en un contexto en el que, de acuerdo con la literatura, la irrupción de la crisis sanitaria afecta con mayor fuerza a los trabajadores informales y las mujeres (CEPAL 2021). De esta forma, partiendo del supuesto de que la configuración de la estructura productiva heterogénea no ha sufrido cambios sustanciales a lo largo del tiempo, la periodización propuesta abarca el escenario pre-COVID y COVID (2017-2020), y el período inmediatamente posterior al COVID (2020-2022); en suma, el momento de crisis económico-social agravada por la pandemia del COVID-19. Este proceso recesivo se inicia con una fuerte salida de capitales que condujo a la sucesión de bruscas devaluaciones, con efectos inflacionarios, de empeoramiento en los niveles de consumo y retracción de la demanda doméstica (Poy, Robles y Salvia 2021). Para el año 2019, la pobreza trepó al 35,3% -la cifra más elevada desde el 2008-. Desde entonces, se instaló una dinámica inflacionaria que aceleró el deterioro del poder adquisitivo, situación que se vio empeorada por la irrupción de la pandemia del COVID-19 (CEPAL 2020; Donza 2020; Bonfiglio et al. 2020).³

En este punto, resulta significativo aclarar que, en los análisis subsiguientes, se abordan estos períodos a partir de la selección de ciertos años ventana. Con el propósito de aproximarse, por un lado, a la situación previa y, por otro, a la situación posterior a la irrupción de la pandemia, se recurre a los cuartos trimestres del año 2017 y 2022 como ventana de observación; mientras que la selección de los cuartos trimestres del año 2019 y 2020 responde al interés por focalizar con mayor precisión en el devenir de la crisis sanitaria, desde su comienzo incipiente hasta su momento más álgido, como punto de inflexión con respecto a los otros años de estudio. Si bien es cierto que la pandemia encontró un escenario económico y social deteriorado, los procesos de aislamiento social afectaron aún más la capacidad de los hogares de sostener los vínculos con el mercado de trabajo (Maurizio 2021), aumentaron la desigualdad -incluso a pesar de los esfuerzos realizados por el Estado en términos de protección laboral- y agudizaron problemas irresueltos en la estructura ocupacional urbana de la Argentina -atravesada por distintas modalidades de inserción laboral y heterogeneidad estructural- (Robles y Fachal 2022).

³ Entre fines de 2019 y 2020, la pobreza y la desigualdad se habría profundizado de la mano de la deteriorada situación atravesada por los ingresos y por las posibilidades de inserción laboral de los hogares, en un contexto en el que la sostenida inflación operó limitando la capacidad de otras herramientas destinadas en ese momento a compensar los retornos -específicamente, aquellas derivadas de las transferencias de políticas social- e impulsando la caída de los ingresos por perceptor en un 9,1% (Robles y Fachal 2022).

Ahora bien, en el marco de los lineamientos teóricos que se asumen en el presente trabajo, se conjetura que la heterogeneidad y segmentación de la estructura de ocupaciones repercute diferencialmente en la distribución de puestos de trabajo de calidad, pero también diferencialmente en esta distribución por género.

A partir de los años 70, se acelera el denominado proceso de feminización del mercado laboral. En este contexto, varios estudios se han preocupado por dilucidar las características que asume dicha inserción femenina, y en qué medida éstas han sido equitativas con respecto a sus pares varones. En este sentido, la literatura señala que, a pesar del aumento de la participación femenina en el empleo, y de los cambios culturales, persiste una distribución desigual de las tareas de cuidado y domésticas entre hombres y mujeres,⁴ que se traduce en condiciones más desfavorables de inserción laboral para las mujeres, en aspectos como la cantidad de horas dedicadas a una ocupación remunerada, el salario y la registración en el empleo (Pérez 2008; OIT 2019).

En América Latina, las diferencias de género en el mercado laboral se expresan a través de la menor participación femenina en el empleo general, y de la mayor participación laboral de las mujeres en la informalidad, en puestos de trabajo con bajos niveles de productividad e ingresos, y también a partir de una desigual distribución de puestos de mayor jerarquía⁵ entre hombres y mujeres (Marchionni et al. 2018). La Argentina no se encuentra ajena a estos procesos que acontecen a nivel regional. En efecto, durante las dos primeras décadas del siglo XXI, si bien el empleo femenino crece, este crecimiento se concentra principalmente en el sector de servicios, y en estratos con escasa regulación (Rubio 2020).

Por su parte, en línea con los análisis estructuralistas, hay trabajos que destacan una concentración mayoritaria de mujeres en empresas que pertenecen a los sectores menos dinámicos de la economía (Brizuela y Tumini 2008), precisamente en los que predominan puestos de trabajo precarios y con peores ingresos. De allí que el trabajo se interesa por analizar la evolución de la estructura socio-ocupacional evaluando el papel que la configuración sectorial de la demanda de empleo, y las diferencias de género, tienen en relación con el acceso a puestos de calidad. Esto último reconociendo que la

⁴ Según datos de trabajos realizados a partir de la Encuesta sobre Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) realizada en el 2013, se identifica con claridad la tendencia a que las mujeres les dediquen más tiempo que sus pares varones a las tareas del hogar, específicamente -en promedio- casi tres veces más de tiempo (Ascencio et al. 2019).

⁵ La literatura señala no sólo la persistencia de una segregación ocupacional referida a ocupaciones consideradas típicamente femeninas o masculinas -que se conoce como segregación horizontal-, sino también diferencias en el acceso a puestos profesionales, de dirección y de jefatura -también denominada segregación vertical-, situación que ocurre incluso aun cuando la participación de las mujeres es cada vez más elevada en los estratos educativos más altos (PNUD 2011).

participación laboral femenina en aumento no está exenta de las implicancias que la fragmentación del mercado de trabajo tiene en términos de demanda, integración, o exclusión, de los beneficios de pertenecer a los sectores más dinámicos.

En términos operativos, se propone un esquema en concordancia al enfoque de la heterogeneidad estructural que se asume en este trabajo, y que recupera la tipología elaborada originalmente por PREALC-OIT (1978), distinguiendo entre el empleo en el denominado sector informal urbano y aquel que se circunscribe a los sectores formales de la economía. En la construcción de las inserciones económico-ocupacionales se contemplan las siguientes características de los puestos de trabajo: a) su carácter asalariado o no asalariado; b) el tamaño del establecimiento, en cantidad de ocupados, en que se localizan; y c) la calificación y jerarquía ocupacional de dichos puestos. En el Cuadro 1 se puede observar el esquema al que se arriba, y la definición operativa de los sectores de empleo, y de las posiciones económico-ocupacionales desagregadas en su interior, según las formas que adquieren las relaciones de producción al interior de estratos con distintos niveles de productividad.

Cuadro 1. Tipología de las inserciones económico-ocupacionales.

Sector y categoría de Inserción	Inserciones económico-ocupacionales, desagregadas
Sector Priv. Formal	Empleadores y Profesionales formales
	Empleadores profesionales
	Empleadores de establecimientos >5 emp. Trabajadores autónomos calificación profesional
Asalariados del sector priv. formal	Asalariados en estab. >40 emp.
	Asalariados en estab. de 6 a 40 emp.
Sector Público	Asal. de establecimientos estatales
	Perceptores de programas de empleo
Sector micro-informal	No Asalariados informales
	Empleador micro-empresa, establecimientos <5 emp. Trabajadores por cuenta propia no profesionales
	Asalariados informales
Asalariados informales	Asalariados en establecimientos <5 emp Trabajadores de Servicio doméstico
No ocupados	Desocupados
	Pensionados e inactivos

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de EPH-INDEC (continua) y tipologías de PREALC-OIT retomadas en PCEyDS (Salvia, 2012; Salvia et al. 2015).

Tomando en consideración que también interesa observar el comportamiento de la regulación del empleo, en el marco de los límites que imponen las desigualdades estructurales a las inserciones laborales de calidad, se recupera el enfoque de los

mercados segmentados y se distinguen dos segmentos de empleo, por un lado, el primario, regulado o estable, y, por otro, el secundario y terciario, no regulado e inestable. En la construcción de los segmentos de empleo se toma en consideración la afiliación del trabajador asalariado o no asalariado a la seguridad social, y el nivel de ingreso que percibe. Mientras que el segmento primario engloba empleos estables, posicionados bajo las regulaciones de las normas laborales y la seguridad social, en el segmento secundario y terciario se concentran los empleos con altos niveles de extralegalidad laboral y los empleos de indigencia, lo que permite diferenciar situaciones de mayor y menor vulnerabilidad ocupacional (Salvia et al. 2015). El Cuadro 2 ofrece las definiciones operativas correspondientes a dicha estratificación.

Cuadro 2. Clasificación de los segmentos del mercado laboral según la calidad regulatoria del empleo.

Segmento de Empleo	Criterios clasificatorios
Empleo Regulado o Estable	A) Asalariados permanentes e integrados a la seguridad social; B) patronos o cuenta propia que trabajan en esa ocupación hace más de 3 meses; C) cuenta propia con más de 3 meses de antigüedad en la ocupación principal que trabajaron más de 35 horas y no buscaron trabajar más
Empleo no regulado o Inestable	A) Asalariados precarios, sin jubilación o sin trabajo permanente; B) trabajadores independientes que están hace menos de 3 meses en ese empleo; C) trabajadores independientes que estando hace más de 3 meses en ese empleo trabajaron menos de 35 horas semanales o buscaron trabajar más horas; D) trabajadores familiares sin remuneración

Fuente: Elaboración propia en base a microdatos de EPH-INDEC (continua) y tipologías de PCEyDS (Salvia 2012; Salvia et al. 2015).

PRINCIPALES TENDENCIAS EN LA COMPOSICIÓN DE LA ESTRUCTURA OCUPACIONAL ANTES, DURANTE Y DESPUÉS DE LA CRISIS SANITARIA DEL COVID-19 ATENDIENDO A LAS DIFERENCIAS POR GÉNERO

Los últimos años de la segunda década del siglo XXI estuvieron atravesados por el deterioro del mercado laboral expresado en el aumento del desempleo, la informalidad y la precariedad laboral. Si bien en el año 2017 se experimenta cierta mejora en la tasa de empleo y en el PIB, el saldo general fue de un aumento en la desocupación, una contracción del sector formal, y un incremento en el empleo no registrado que, entre otros, repercute negativamente en los trabajadores de pequeñas empresas (Reartes y

Pérez 2018).⁶ Con la crisis sanitaria por COVID-19, se acentuó la recesión económica, que dominó el escenario en los años previos, y las desigualdades laborales, al mismo tiempo que se producen pérdidas significativas en puestos de empleo, en los ingresos, y -debido al contexto inflacionario- en el poder adquisitivo de estos últimos (CEPAL 2020; Donza 2020; Bonfiglio et al. 2020).⁷ En este marco, la literatura señala cómo el estancamiento en el consumo y en la demanda de empleo formal afecta a la pequeña y mediana empresa, pero también profundiza la informalidad y la exclusión social, agravando la crisis estructural del sistema socioeconómico heterogéneo que caracteriza a la sociedad argentina (Bonfiglio et al. 2020: 39). Tomando en consideración los lineamientos previos, a continuación, se analizan los cambios experimentados en la estructura económico-ocupacional a lo largo de los años que interesan al estudio.

A partir de los datos presentados en la Tabla 1, se observa, en términos sectoriales, una relativa estabilidad con respecto a la distribución del volumen de empleo entre las distintas posiciones económico-ocupacionales. En este sentido, se da cuenta de un volumen sustantivo de empleo en el sector informal de aproximadamente un 45%, un sector público con un volumen en promedio del 18%, y un sector formal que oscila entre el 36% y 38%. Asimismo, resalta una estructura productiva caracterizada por un porcentaje de empleados asalariados formales de alrededor del 30%, cuentapropistas no profesionales en un 20%, empleados públicos -sin contar planes de empleo- en un 17% y asalariados informales en un 15%.

De todas formas, con la irrupción de la pandemia por COVID-19, se identifica en el año 2020 una caída del sector formal de 2 p.p.; mientras que, para ese mismo año, con respecto al año 2019, el empleo en el sector público y en el sector informal presenta tendencias contrarias, con un crecimiento de 1,3 p.p y 0,8 p.p. respectivamente.

⁶ En el tercer trimestre de 2018, el desempleo se ubicó en torno al 9,9%, el 18,6% de los ocupados se encontraba bajo la figura del subempleo inestable, y el 27,2% poseía un trabajo con un ingreso superior al de subsistencia, pero precario, es decir, por fuera del sistema de seguridad social (Salvia et. al, 2018). Asimismo, según datos de OIT (2020), el número de trabajadores empleados registrados y posicionados en el sector privado cae mensualmente, y de forma consecutiva, desde 2018.

⁷ Para el año 2019, el PIB per cápita era 8,3% inferior al de 2013, la inflación anual fue superior al 50% y la pobreza trepó al 35,3%, la cifra más elevada desde el 2008 (Poy, Robles y Salvia 2020). En el año 2020, Argentina experimentó una caída del PIB de 9,9%, la más aguda desde la crisis de 2002, y buena parte de esta situación se vehiculizó a través de la retracción de la actividad, la ocupación y los ingresos del mercado de trabajo (Poy, Robles y Salvia 2021).

Tabla 1. Participación de la población ocupada según posiciones económico-ocupacionales y año seleccionado. Total de aglomerados urbanos EPH: 2017-2022.

	2017	2019	2020	2022
Total sector privado formal	38,1%	36,8%	34,7%	37,0%
Patrones establecimientos formales	1,3%	1,9%	1,1%	1,4%
Cta. Propia Profesionales	2,1%	2,0%	2,4%	1,9%
Asalariados establecimientos medianos y grandes (>40)	15,4%	15,4%	15,1%	16,2%
Asalariados establecimientos pequeños (6-40)	19,2%	17,4%	16,2%	17,6%
Total sector público	18,1%	17,2%	18,5%	18,2%
Asalariados del sector público	17,4%	16,6%	17,7%	17,3%
Planes de empleo (pp07e)	,7%	,6%	,8%	,9%
Total sector privado informal	43,8%	46,0%	46,8%	44,8%
Patrones de microempresas	2,3%	2,3%	1,5%	2,2%
Cta. Propia No Profesionales	19,1%	20,6%	24,0%	20,5%
Asalariados de microempresas	15,2%	16,0%	15,1%	15,9%
Trabajador del servicio doméstico	7,3%	7,1%	6,2%	6,1%
Total ocupados	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuartos trimestres de 2017, 2019, 2020, 2022).

Entonces, en un contexto en el que, con la irrupción de la pandemia, se genera una importante caída de puestos de trabajo asalariados formales e informales, y en el que las medidas adoptadas por el gobierno logran reducir parcialmente las serias consecuencias económicas de la caída abrupta en los niveles de producción y en la generación de ingresos (Donza 2020), las ocupaciones del sector público se mantienen, las del sector formal caen 3.4 puntos porcentuales hacia 2020, y las del sector informal crecen levemente frente a la menor capacidad de absorción de empleo en el sector formal. Ahora bien, a partir de 2020, cuando se suavizan las restricciones impuestas en la pandemia, se produce la reanudación de las actividades laborales en general, pero sobre todo de aquellas informales, evidenciándose tanto las limitaciones de la formalidad laboral de larga data en nuestro país, como el carácter restrictivo y fragmentario de los mecanismos de protección social tradicionales (Robles y Fachal 2022).

Habiendo observado que existe una estructura ocupacional segmentada en términos sectoriales, a continuación, se persigue examinar los cambios en la estructura ocupacional en función del género. La literatura centrada en el estudio de las diferencias que atraviesan a las inserciones laborales de hombres y mujeres destaca que las condiciones

ocupacionales de las mujeres son más desfavorables que las de sus pares varones, accediendo, en general, a empleos de baja calidad, con alta inestabilidad y bajos ingresos (Salvia y Tuñón 2007; Pérez 2008; Ascencio et al. 2019). Asimismo, la literatura señala que desde los años setenta se está produciendo un aumento en la participación laboral de las mujeres y, consecuentemente, un proceso de feminización de la fuerza de trabajo (Brizuela y Tumini 2008). En la Argentina, el aumento de la tasa de empleo de las mujeres -aun cuando este registro se posicione por debajo de la tasa de empleo de los hombres- suele ubicarse en el sector de servicios y en puestos de trabajo con bajos niveles de productividad (Marchionni et al. 2018; Rubio 2020), de manera tal que las desigualdades por género que se expresan en el mercado de trabajo no habrían sido ajenas a la heterogeneidad y segmentación que atraviesa a la estructura ocupacional.

Partiendo, entonces, de un contexto marcado por una estructura productiva heterogénea, se procede al análisis de las diferencias por género. La Tabla 2 expone la proporción de ocupados varones y mujeres al interior de cada inserción económico ocupacional para cada año.

Tabla 2. Razón de probabilidad de inserción económico ocupacional por género según años seleccionados. Expresada en proporciones con respecto al total de ocupados de cada inserción para cada año. Total de aglomerados urbanos EPH: 2017-2022.

Inserción económico-ocupacional	Sexo	Año de relevamiento			
		2017	2019	2020	2022
Patrones establecimientos formales	Varón	1,333	1,289	1,150	1,227
	Mujer	0,553	0,631	0,807	0,708
Cta. Propia Profesionales	Varón	0,894	0,864	0,892	0,888
	Mujer	1,143	1,173	1,139	1,144
Asalariados establecimientos medianos y grandes (>40)	Varón	1,115	1,133	1,107	1,129
	Mujer	0,846	0,831	0,862	0,835
Asalariados establecimientos pequeños (6-40)	Varón	1,147	1,121	1,206	1,146
	Mujer	0,803	0,846	0,735	0,813
Empleados del sector público	Varón	0,839	0,834	0,816	0,821
	Mujer	1,216	1,212	1,237	1,230
Planes de empleo (pp07e)	Varón	0,618	0,716	0,780	0,556
	Mujer	1,513	1,362	1,283	1,570
Patrones de microempresas	Varón	1,206	1,230	1,327	1,358
	Mujer	0,723	0,707	0,580	0,541
Cta. Propia No Profesionales	Varón	1,128	1,076	1,038	1,070
	Mujer	0,828	0,904	0,951	0,911
Asalariados de microempresas	Varón	1,161	1,201	1,215	1,152
	Mujer	0,784	0,743	0,724	0,805
Trabajador del servicio doméstico	Varón	0,025	0,043	0,025	0,037
	Mujer	2,310	2,219	2,252	2,235

Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuartos trimestres de 2017, 2019, 2020, 2022).

A partir de los datos de esta tabla, se observa una feminización de los puestos de trabajo asociados al cuentapropismo profesional, al igual que entre los puestos asalariados del sector público, en el servicio doméstico y planes de empleo. En suma, se evidencia una dualidad muy marcada al interior de las inserciones ocupacionales de las mujeres que se puede sintetizar de la siguiente forma: a) una fuerte y creciente presencia de las mujeres ocupadas en el Sector Público y entre las inserciones como servicio doméstico;⁸ y b) una presencia significativa de mujeres profesionales cuentapropistas. Estas dos situaciones diferentes evidencian una clara segmentación de las inserciones en el universo laboral de las mujeres.⁹ En este sentido, se da cuenta de un mercado laboral no distribuido homogéneamente entre los géneros, sino más bien masculinizado -sobre todo en las posiciones asalariadas formales e informales-¹⁰, y cuyas diferencias inter género -al interior de cada posición- se mantienen con relativa estabilidad en el periodo analizado.

EL PAPEL DE LA CALIDAD DEL EMPLEO EN LAS INSERCIONES LABORALES DESDE UNA MIRADA DE GÉNERO

A partir de 2016, se desplegaron una serie de medidas orientadas a ampliar la capacidad productiva, sin embargo, este ajuste gradual no logró asentar las bases necesarias para impulsar la recuperación, por lo que rápidamente se notan nuevamente ciertas tendencias regresivas, entre ellas, la contracción de la demanda de empleo y la precariedad (Cantamutto et al. 2019).¹¹ Este contexto regresivo en términos laborales y

⁸ Estos resultados se encuentran en línea con otras investigaciones que dan cuenta de la marcada feminización del empleo doméstico, fenómeno asociado a que el ámbito doméstico se considere como el más adecuado para que la mujer trabaje y desempeñe tareas que no requieren de una formación o cualificación específica (Paz y Schteigardt 2011) como también de la mayor participación femenina en los planes de empleo (Salvia et al. 2018).

⁹ Por detrás de esta evidencia podría estar operando la segmentación horizontal documentada por la literatura (PNUD 2011). En efecto, las mujeres se encuentran mayormente posicionadas en sectores como el de servicio doméstico, salud y educación -estos dos últimos con fuerte presencia en la inserción sectorial pública-, es decir, en actividades que, en general, se asocian a tareas de cuidado (Persia 2007). Asimismo, otros trabajos también sugieren que se pueden identificar, en la participación laboral de las mujeres, dos situaciones diferentes vinculadas con la estabilidad en el empleo: a) la mayor incidencia de las inserciones asalariadas entre las mujeres que permanecen sostenidamente en el mercado laboral; y b) la mayor presencia de inserciones no asalariadas entre las mujeres que mantienen un vínculo esporádico con el mercado de trabajo -o intermitencia laboral- (Cerruti, 2000).

¹⁰ Incluso reconociendo que, en el transcurso de los años bajo análisis, la brecha por género tiende a reducirse entre las inserciones asalariadas formales e informales, continúa observándose un predominio masculino al interior de dichas posiciones.

¹¹ Entre las medidas implementadas a partir de 2016 se pueden destacar: a) en un primer momento, la devaluación de la moneda, que genera un fuerte impacto regresivo en la distribución del ingreso, junto con la liberalización financiera; b) en un segundo momento, de mayor gradualismo, el sostén a la protección social y al gasto público, que habría de impactar positivamente sobre los salarios hasta la segunda mitad de 2017; y c) en un tercer momento, la implementación de reformas como, por ejemplo, la previsional y tributaria. Sin embargo, la lógica de valorización financiera -que hace del capital transnacional financiero la principal fuente para atender las exigencias del momento-, en paralelo con el endeudamiento, no

distributivos se agravó con la crisis 2018-2019, y se deterioró aún más con el inicio de la pandemia. De allí que, a continuación, se interroga qué cambios se produjeron en relación con la calidad del empleo, en general, y contemplando las diferencias por género, en particular, con el propósito de observar cómo se comporta la estructura económico-ocupacional -antes, durante y después de la pandemia- contemplando los componentes regulatorios de los puestos en los que se emplea la fuerza de trabajo.

En esta línea, la Tabla 3 da cuenta de una persistencia transversal de los empleos precarios entre los ocupados de cada inserción económico-ocupacional para los cuatro años de la periodización. La incidencia del empleo precario según la inserción de los ocupados resulta congruente con la evidencia previa. Con el dato de 2017 (43%) y su evolución hacia 2022 (47,4%), se observa el sostenimiento en el tiempo de una parte significativa de fuerza laboral sujeta a condiciones laborales deficitarias. Destaca la pequeña baja registrada en el año 2020, la que se conjetura fue mayor en trimestres anteriores, pero que al momento del registro que aquí se tiene en cuenta, correspondiente a datos relevados en los cuartos trimestres, ya había vuelto a aumentar debido al regreso a la actividad.

Por otro lado, para el año 2022, se identifica una baja incidencia del empleo precario en el empleo estatal (15,1%) y privado de grandes establecimientos (18,4%), pero al mismo tiempo se da una marcada prevalencia de la precariedad entre asalariados de microempresa (82,6%), empleo doméstico (86%) y cuenta-propia no-profesional (67,7%). Las categorías restantes presentan una situación intermedia, entre ellas, el trabajo profesional por cuenta propia (43,3%) y el empleo asalariado de pequeñas empresas formales (37,2%). En este punto, resulta importante señalar que, de aquí en adelante, se omiten los planes de empleo de los análisis dado que, al ser netamente precarios, no aportan información estadística significativa.

De esta forma, la evidencia da cuenta de la segmentación que atraviesa al mercado de trabajo, en términos de las condiciones de empleo -precarias o no precarias-. Asimismo, confirma las tendencias documentadas en trabajos previos respecto a la mayor incidencia de la precariedad laboral en las inserciones ocupacionales informales -dando cuenta de una significativa asociación entre la inserción sectorial y la calidad del empleo- que habría de estar asociada a las reglas que atraviesan al sector micro-informal en relación con la forma en que se organiza el proceso de trabajo en estos estratos de baja productividad -a diferencia de lo que sucede en otros estratos de la economía- (Salvia 2012; Fachal 2023).

sólo pone en evidencia el escaso efecto de los recursos externos para crear capacidad productiva, sino que también marca el límite de los intentos por sentar las bases de una recuperación genuina (Cantamutto et al. 2019).

Tabla 3. Participación de la población ocupada en segmentos de empleo precario según posiciones económico-ocupacionales y año seleccionado. Total de aglomerados urbanos EPH: 2017-2022.

Inserción económico-ocupacional	Año de relevamiento			
	2017	2019	2020	2022
Total sector privado formal	25,5%	27,2%	27,0%	28,7%
Patrones establecimientos formales	17,9%	24,2%	27,0%	22,5%
Cta. Propia Profesionales	45,3%	46,6%	61,9%	43,3%
Asalariados establecimientos medianos y grandes(>40)	12,9%	13,8%	13,8%	18,4%
Asalariados establecimientos pequeños (6-40)	34,0%	37,1%	34,1%	37,2%
Total sector público	16,6%	16,3%	17,0%	19,2%
Asalariados del sector público	13,1%	13,3%	13,1%	15,1%
Planes de empleo (pp07e)	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total sector privado informal	69,3%	73,3%	76,6%	74,3%
Patrones de microempresas	40,3%	39,8%	42,9%	43,8%
Cta. Propia No Profesionales	62,6%	69,4%	75,8%	67,7%
Asalariados de microempresas	77,6%	79,4%	80,0%	82,6%
Trabajador del servicio doméstico	78,5%	81,7%	79,6%	86,0%
Total ocupados	43,0%	46,5%	48,3%	47,4%

Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuartos trimestres de 2017, 2019, 2020, 2022).

Tal como fuera mencionado en los apartados previos, existe relativo consenso respecto a la situación de mayor desventaja en la que se encuentran las mujeres al insertarse en el mercado de trabajo. Con el propósito de analizar las tendencias generales en la estructura económico-ocupacional contemplando las disparidades de género, pero también aquellas referidas a la calidad del empleo, se introduce la Tabla 4 que expone las razones de probabilidad femenina de pertenecer al segmento precario en relación a la tasa general de precariedad de dicho año según posición ocupacional.

Tabla 4. Razón de probabilidad de ser fuerza de trabajo precaria femenina, en relación a la tasa de precariedad general anual, según inserción económico-ocupacional y año seleccionado. Total de aglomerados urbanos EPH: 2017-2022.

Inserción económico-ocupacional	Año de relevamiento			
	2017	2019	2020	2022
Patrones establecimientos formales	1,420	1,539	1,411	1,432
Cta. Propia Profesionales	1,190	1,519	1,266	1,329
Asalariados establecimientos medianos y grandes(>40)	1,120	1,196	1,071	1,424
Asalariados establecimientos pequeños (6-40)	0,963	1,032	0,913	1,082
Empleados del sector público	1,214	1,061	1,144	0,801
Patrones de microempresas	0,933	1,376	0,986	1,161
Cta. Propia No Profesionales	1,324	1,332	1,197	1,276
Asalariados de microempresas	0,914	0,964	0,853	0,967
Trabajador del servicio doméstico	0,868	1,237	1,799	0,971
Total ocupados	1,154	1,185	1,077	1,164

Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuartos trimestres de 2017, 2019, 2020, 2022).

Un dato que sobresale, para los años seleccionados, es la mayor probabilidad de las mujeres ocupadas -frente a los varones ocupados- de ser precarias, para todos los años seleccionados. Aquí, resulta significativo enfatizar que los datos que se analizan a continuación han sido calculados en base a la tasa general de precariedad evidenciada en cada año. Teniendo en cuenta esto último, para el año 2019, las mujeres ostentaban un 18,5% más de probabilidades de ser precarias que sus pares varones, descendiendo este valor a un 7,7% para el año 2020. Esto último se conjetura que podría responder a un resultado residual de la irrupción de la pandemia por COVID-19 que, con sus consecuentes limitaciones a la circulación y al trabajo, conlleva la pérdida de puestos de trabajo, sobre todo de aquellos no registrados (de la Fuente et al. 2022). De todas formas, para el año 2022 nuevamente las mujeres ocupadas contaban con un 16,4% más de probabilidades de ser precarias que los trabajadores varones.

En esta línea, es menester resaltar que, para el año 2022, las mujeres ocupadas como asalariadas del sector público, asalariadas de microempresas y trabajadoras domésticas, son las únicas que presentan menos chances de ser precarias que los varones ocupados en las mismas posiciones, con respecto a la tasa general de precariedad registrada ese año.

Para fortalecer la evidencia expuesta acerca de la mayor participación femenina en el empleo precario,¹² y con el propósito de analizar el papel del género en el acceso a empleos de calidad, se proponen dos modelos de regresión logística binaria (Tabla 5), uno para todos/as los/as ocupados/as, y otro únicamente para el universo de las mujeres (Tabla 6), a fin de identificar tanto diferencias inter género como intra género en las probabilidades de pertenecer al segmento precario del empleo. Ambos modelos muestran un ajuste razonable y alta significación de los factores seleccionados.

El primer modelo se realiza en dos pasos. En el primero se introducen variables de tipo socio-demográfico como género, edad y contar o no con un familiar a cargo,¹³ y también variables de tipo socio-laboral, como calificación del puesto¹⁴ y posición

¹² Algunos trabajos señalan que en la explicación de la mayor incidencia de la precariedad laboral entre las mujeres se debe tener en cuenta el peso de las inserciones laborales marginales al interior de este grupo, en términos relativos al de los varones, su presencia elevada en puestos inestables, y la exclusión del sistema de seguridad social (PNUD 2011).

¹³ Entendido como un niño, niña y/o adolescente menor a 14 años como también una persona mayor a 65 años.

¹⁴ En el presente estudio se optó por trabajar con la variable calificación del puesto, en tanto, en un contexto de avance tecnológico, mutación de calificaciones, y consiguientes cambios en las relaciones laborales, se considera que la composición

económico-ocupacional. A su vez, se introduce al año de relevamiento como variable de control, a fin de aislar los posibles efectos vinculados al ciclo económico, y de manera particular, los de la irrupción de la pandemia por COVID-19, pudiendo así analizar las condiciones (y condicionantes) estructurales.

A través de los ejercicios propuestos, se busca dar cuenta, entonces, de cómo distintos factores socio-demográficos y ocupacionales inciden en las probabilidades diferenciales de encontrarse en un empleo no-regulado. Las razones de chance u odds ratio surgen de comparar cuánta mayor o menor exposición a la precariedad se presenta entre las mujeres con respecto a los varones; los/as jóvenes de hasta 29 años y los/as adultos entre 30 y 54 años frente a los adultos/as de 55 años o más; aquellos/as que tienen un familiar a cargo en su hogar con respecto a los que no lo tienen; aquellos/as trabajadores profesionales y técnicos, o no calificados, frente a los/as trabajadores operativos, y, por último, las distintas inserciones ocupacionales sectoriales -públicas, formales e informales- con respecto a los asalariados de gran empresa como categoría de comparación. A su vez, en el segundo paso se introducen interacciones entre ser mujer ocupada y aquellas posiciones económico-ocupacionales donde la brecha de precariedad, en los análisis descriptivos, resulta más marcada -tomando como categoría de comparación, en este caso, las interacciones entre ser varón ocupado y las mismas posiciones ocupacionales previamente definidas, y la interacción entre ser varón o mujer ocupada y pertenecer a las posiciones asalariadas formales de empresas grandes o pequeñas-.

técnica de la unidad económica es un factor estructurante del mercado de trabajo y puede constituir un factor explicativo de la precariedad.

Tabla 5. Regresión logística binomial sobre el acceso a puestos de trabajo precarios según variables seleccionadas en dos pasos. Total de aglomerados urbanos EPH: 2017-2022.

Factores introducidos	Odds Ratio	
	Paso 1	Paso 2
Constante	0,09	0,094
Año 2017 ©		
Año 2019	1,189***	1,185***
Año 2020	1,325***	1,312***
Año 2022	1,320***	1,316***
Varón ©		
Mujer	1,278***	1,089***
55 años o más ©		
Hasta 29 años	2,970***	2,872***
Entre 30 a 54 años	1,083***	1,071***
No tener familiar a cargo ©		
Tener familiar a cargo	1,210***	1,204***
Operativa ©		
Profesional y técnico	0,734***	0,755***
No calificada	1,834***	2,074***
Asal. Formales gran Empresa ©		
No asal. Formal (Patrones y cuenta propia profesionales)	4,671***	3,754***
Asal. Formales pequeña empresa.	2,793***	2,775***
Asalariados del sector público	0,906***	0,862***
No asal. informales (Patrones de microempresas + TCP no prof.)	11,605***	9,167***
Asal. Informales (micro-empresas y serv. doméstico)	15,757***	20,603***
Posición económico-ocupacional * Mujer (a)		
No asal. Formal (Patrones y cuenta propia profesionales) * Mujer		1,680***
Asalariados del sector público * Mujer		1,161***
No asal. informales (Patrones de microempresas + TCP no prof.) * Mujer		2,086***
Asal. Informales (micro-empresas y serv. doméstico) * Mujer		0,596***
R² Nagelkerke	0,409	0,416
% de Aciertos	76,0	76,2
a. La categoría de comparación de c/interacción es el mismo factor, para los varones, junto con la interacción entre ser varón o mujer y pertenecer a las posiciones asalariadas formales en establecimientos grandes o pequeños. b. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1		

Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuartos trimestres de 2017, 2019, 2020, 2022).

En este contexto, al analizar las razones de chance u odds ratio, nuevamente el género resulta ser un factor explicativo de las diferencias de precariedad entre los/as trabajadores/as, contando las mujeres con un casi 30% más de chances de estar insertas en un empleo de baja calidad que sus pares varones. A su vez, este porcentaje baja a un 9% al introducir las interacciones, como producto del aislamiento del efecto de aquellas posiciones económico-ocupacionales en las cuales las mujeres se encuentran marcadamente más precarizadas que los varones.

Cuando se observa lo que sucede por grupo etario, los adultos entre 30 y 54 años tienen bajas probabilidades de pertenecer al segmento precario del empleo (8%), mientras que los jóvenes de hasta 29 años son los que concentran las probabilidades más altas (casi 3 veces más) de emplearse en empleos de baja calidad. A su vez, con la introducción de las interacciones del segundo paso, estos últimos valores se ven casi inalterados (7%, y 2 veces y media o más, respectivamente). Esta evidencia se halla en línea con otros trabajos que ya han dado cuenta de la mayor exposición a la precariedad de los más jóvenes (Rubio 2020). Finalizando con el análisis de los factores socio-demográficos, tener un familiar a cargo constituye otro factor que aumenta las probabilidades de estar inserto en un empleo precario, aumentando las mismas en un 20% aproximadamente.

Ahora bien, teniendo en cuenta que los análisis aquí propuestos persiguen contribuir a los estudios centrados en los atributos de la estructura productiva, y de los componentes regulatorios vinculados a la institucionalidad laboral, como elementos que moldean las disparidades que atraviesan al mercado de trabajo, se focaliza a continuación en el análisis de los factores socio-ocupacionales. De este modo, se puede señalar que la calificación del puesto de trabajo también resulta ser un factor explicativo de la precariedad, en efecto, quienes pertenecen a puestos de trabajo no calificados tienen un 80% más de probabilidades de ser precarios que sus pares insertos/as en puestos de trabajo operativos. A su vez, con la introducción de las interacciones, las razones de chance de ser precarios se duplican para este último grupo.

Por último, se observa la importancia de atender a la estratificación productiva de la estructura social del trabajo para dar cuenta de variaciones en el riesgo de encontrarse en un empleo precario o no-regulado. En este sentido, los asalariados informales y los no asalariados informales constituyen un polo de fuerte vulnerabilidad laboral relativa, pues poseen entre 15 u 11 veces más de probabilidad de pertenecer a puestos precarios. A estos últimos le siguen los no asalariados formales y los asalariados formales de pequeña empresa, quienes poseen 4 veces y media más, y 2 veces y media más, respectivamente, de chances de posicionarse en empleos de baja calidad. En este punto, los empleados públicos son los únicos que cuentan con menos probabilidades de ser precarios que los/as trabajadores asalariados en la gran empresa.

Lo interesante de este modelo es que, al introducir las interacciones, se observa con claridad en qué posiciones económico-ocupacionales ser mujer es factor de mayor probabilidad de hallarse bajo modalidades de trabajo precarias. En este sentido, se observa que, en el segundo paso, las probabilidades de estar expuestos/as a la precariedad



de los no asalariados formales y de los no asalariados informales se ven reducidas, comparadas con el paso anterior. Esto último sucede en tanto dicho efecto se ve absorbido por las interacciones entre dichas posiciones y ser mujer, en efecto, ser no asalariada formal mujer aumenta en un 68% las probabilidades de pertenecer al segmento precario, y ser no asalariada informal mujer aumenta 2 veces más esa probabilidad. A su vez, se puede observar también que las empleadas públicas son levemente más precarias que sus pares varones (16%), y que los asalariados informales varones son más precarios que sus pares mujeres al subir 5 puntos su razón de chances entre el Paso 1 y el Paso 2.

En conjunto, la evidencia presentada muestra que el mercado de trabajo argentino refleja marcadas disparidades regulatorias según brechas sectoriales, y que la persistencia en el tiempo de una estructura productiva heterogénea conduce a la reproducción de desigualdades en términos de la calidad de los empleos a los que accede la fuerza de trabajo (Fachal 2023). A su vez, como se observó con anterioridad, las mujeres y los varones no se distribuyen necesariamente de manera homogénea a lo largo de la estructura ocupacional, presentando las primeras mayor incidencia en el segmento precario o no regulado del empleo.

Habiendo dado cuenta, entonces, de una mayor incidencia de la precariedad laboral en las inserciones de las mujeres, con respecto a sus pares varones, se propone un segundo modelo de regresión logística (Tabla 6) para profundizar en el conocimiento sobre los factores que inciden de manera específica en la exposición a dicha precariedad entre las mujeres ocupadas.

Nuevamente, habiendo aislado los posibles efectos vinculados al ciclo económico, por medio de la introducción como variable de control de los años de relevamiento, se propone dar cuenta de los condicionamientos de tipo estructural, y otros institucionales, asociados con el mercado de trabajo, y de cómo la participación laboral femenina no permanece al margen de ellos. Como sucede en el modelo general, las trabajadoras más jóvenes se ven más expuestas a la precariedad. A su vez, tener un familiar a cargo aumenta en un 25% las chances de ser precarias entre las mujeres, acentuándose el efecto de dicha categoría con respecto a los resultados del modelo de regresión general.

Tabla 6. Regresión logística binomial sobre el acceso femenino a puestos de trabajo precarios según año, grupos de edad, tenencia de familiar a cargo, calificación del puesto e inserción económico-ocupacional. Total de aglomerados urbanos EPH: 2017-2022.

Factores introducidos	Odds Ratio
	Paso 1
Constante	0,134
Año 2017 ©	
Año 2019	1,214***
Año 2020	1,294***
Año 2022	1,367***
55 años o más ©	
Hasta 29 años	2,588***
Entre 30 a 54 años	0,955
No tener familiar a cargo ©	
Tener familiar a cargo	1,258***
Operativa ©	
Profesional y técnico	0,789***
No calificada	1,964***
Asal. Gran Empresa ©	
No asal. Formal (Patrones y cuenta propia profesionales)	5,019***
Asal. Formales pequeña empresa.	2,127***
Asalariados del sector público	0,818***
No asal. informales (Patrones de microempresas + TCP no prof.)	15,656***
Asal. Informales (micro-empresas y serv. doméstico)	10,535***
R² Nagelkerke	0.442
% de Aciertos	78.3
a. *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1	

Fuente: Elaboración propia con base en la información procesada por el Programa Cambio Estructural y Desigualdad Social, IIGG-FCS-UBA a partir de la EPH, INDEC (cuartos trimestres de 2017, 2019, 2020, 2022).

Las categorías de la variable calificación del puesto de trabajo se comportan en la misma dirección que en el primer modelo general, aunque también se acentúan -en el universo de las mujeres- las probabilidades de pertenecer al segmento precario entre los

puestos no calificados, mientras que entre los puestos profesionales y técnicos hay 21% menos de probabilidades de estar ocupado en empleos precarios -coincidentalmente con lo que sucede en el primer modelo de regresión que incluye tanto a varones como a mujeres-. Adicionalmente, este modelo permite una vez más destacar la importancia de la estructura sectorial del trabajo para dar cuenta de variaciones en el riesgo de encontrarse en un empleo no-regulado. En este sentido, entre las mujeres, aquellas que se desempeñan como no asalariadas informales son las que presentan más probabilidades de encontrarse en un empleo precario, pues poseen 14 veces más de chances que una asalariada de la gran empresa. Le siguen, primero las asalariadas informales, luego las no asalariadas formales y, finalmente, las asalariadas formales de la pequeña empresa. Por último, las empleadas en el sector público son, nuevamente, las menos precarias, con casi un 20% menos de chance de pertenecer al segmento no-regulado del empleo -que sus pares asalariadas de la gran empresa-. Efectivamente, al mirar ambos modelos, se evidencia la situación de desventaja -teorizada por distintos trabajos (PNUD 2011; OIT 2019)- de las inserciones laborales femeninas, y su acentuación en términos de los componentes regulatorios del empleo, sobre todo entre las ocupadas en el sector informal, tanto asalariadas como no asalariadas, y entre las no asalariadas en el sector privado formal.

En conjunto, a partir de los modelos de regresión logística se pudo observar que: a) los factores socio-demográficos considerados, como la edad o tener un familiar a cargo, afectan por igual las probabilidades de pertenecer al segmento no regulado del empleo que tienen varones y mujeres entre sí, es decir, los efectos que estas variables pueden tener sobre dichas probabilidades no son necesariamente mayores en las mujeres; y b) frente a la situación previamente descrita, se confirma que las diferencias más notorias en las mayores o menores probabilidades de pertenecer al empleo precario ocurren entre los varones y las mujeres cuando se considera el papel de las inserciones ocupacionales sectoriales.

CONCLUSIONES

El siguiente trabajo se propuso analizar el rol de la heterogeneidad y segmentación de la estructura de ocupaciones en la distribución de puestos de trabajo en general, y con componentes regulatorios disímiles, entre varones y mujeres. A lo largo de los análisis teóricos y empíricos sistematizados en los distintos apartados se pudo observar el

comportamiento de un mercado laboral segmentado por los atributos productivos y sectoriales de la demanda de empleo, institucionales, y de género.

En esta línea, se observó el comportamiento de una estructura ocupacional heterogénea, con rasgos estables, que se sostuvieron, e incluso se recrudecieron, con los cambios introducidos por la crisis sanitaria de COVID-19, conformada por: a) un volumen importante de empleo micro-informal de baja productividad; b) una participación del empleo formal que se mantuvo, o se redujo, según el momento, pero que al final del período estudiado no logra igualar ni superar el nivel registrado a partir de la medición del primer año relevado; y c) un volumen de empleo público que se sostuvo en promedio alrededor del 18% sin evidenciar oscilaciones significativas.

Asimismo, en el trabajo se dio cuenta de que, al observar la participación de las mujeres de acuerdo con el tipo de inserción laboral, las mujeres se insertan principalmente, y de forma creciente, en el sector público, destacándose también una marcada feminización de los planes de empleo y del servicio doméstico, y una presencia significativa de mujeres profesionales cuentapropistas. Entonces, fue posible visibilizar un mercado laboral no necesariamente distribuido de manera homogénea entre los géneros, e incluso masculinizado en lo que respecta a inserciones de tipo asalariadas formales e informales.

Por otro lado, la evidencia presentada en relación con el modo en que la precariedad laboral afectó diferencialmente a varones y mujeres, confirmaron los hallazgos de otros trabajos que sostienen una fuerte incidencia de la no regulación del empleo en inserciones informales. A su vez, se pudo dar cuenta de cómo la mayor participación laboral femenina ocurre mayormente en condiciones precarias.

En suma, ¿qué hallazgos surgen de los ejercicios estadísticos realizados para comprender el comportamiento de las desigualdades que atraviesan a las inserciones de los/as ocupados/as en los últimos años? En primer lugar, la incidencia de la precariedad laboral fue progresiva, experimentando su pico más pronunciado en el marco de la crisis sanitaria. En segundo lugar, se destacó que las probabilidades de las mujeres de pertenecer al segmento precario atravesaron en proporciones similares a las inserciones asalariadas y no asalariadas formales, a la vez que fueron significativamente más elevadas en las inserciones no asalariadas informales. Por último, tanto la calificación del puesto, como los atributos sectoriales de las inserciones, desempeñaron el papel más sustancial en la explicación de las desigualdades en las condiciones de empleo entre varones y mujeres,

mientras que los factores socio-demográficos los afectaron por igual sin generar diferencias sustanciales entre ellos.

En conjunto, el trabajo aportó evidencia empírica consistente para examinar las explicaciones estructuralistas, que sostienen la presencia -en economías como la de la Argentina- de un mercado de trabajo urbano atravesado por patrones de segmentación estructural, en los que a su vez coexisten distintos mercados con particulares regulaciones socio-institucionales, problematizando las singularidades de las inserciones laborales en este contexto cuando se consideran las diferencias de género. Sin descartar otras perspectivas, por ejemplo, basadas en mecanismos de mercado, se persiguió aportar al debate sobre las disparidades de género en un marco más amplio donde estas últimas también ocurren en una estructura en el que se reproducen asimetrías tecnológico-productivas, y político-institucionales, entre la fuerza de trabajo.

REFERENCIAS

1. Abeles, Martín, Lavarello, Pablo José, Montagú, Haroldo. “Brechas tecnológicas y restricción externa en la Argentina durante los tempranos 2000: un análisis heurístico”. *Semestre Económico*: 2018, 21(47), 123-146. <https://www.redalyc.org/journal/1650/165060169005/html/>
2. Ascencio, Debora Eliana; Sacco, Eva Florencia; Strada Rodríguez, Julia. “Desigualdades de género en el mercado de trabajo argentino: salario, empleo e informalidad laboral en las mujeres, 2004-2016”. *Revista de Ciencias Sociales*: 2019, 165(3): 1-13. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/104416>
3. Becker, Gary. “Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis”. *Journal of Political Economy*: 1962, 70(5), 9-49.
4. Bonfiglio, Juan Ignacio; Salvia, Agustín y Vera, Julieta. *Deterioro de las condiciones económicas de los hogares y desigualdades sociales en tiempo de pandemia*. Buenos Aires: ODSA-UCA. 2020. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/10217>
5. Brizuela, Sofía y Tumini, Lucía. “Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales”. *Revista de Trabajo*: 2008, 6, 53-70. http://ciiesregion8.com.ar/portal/wp-content/uploads/2016/02/2009n06_a03_sRojoBrizuela_lTumini.pdf
6. Cantamutto, Francisco; Constantino, Agustina y Schorr, Martín. “El gobierno de Cambiemos en la Argentina: una propuesta de caracterización desde la economía política”. *Revista electrónica de estudios latinoamericanos*: 2019, 67(17), 20-44. <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/elatina/article/view/3526>
7. CEPAL. *Estudio Económico de América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: CEPAL. 2020. <https://repositorio.cepal.org/items/faed4e37-c425-4504-b761-e90a18ac5667>
8. CEPAL. *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL. 2021. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/43a39b21-edc7-478e-9085-348efae44cfa/content>
9. Cerruti, Marcela. “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires”. *Desarrollo Económico*: 2000, 39, 619-638.
10. De Barbieri, María Teresita. *La condición de la mujer en América Latina: su participación social; antecedentes y situación actual*. México: Fondo de Cultura Económica. 1975. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/82d9d421-d5b5-4449-93a3-9af07b316865/content>
11. De la Fuente, José; Passone, Valentina y Servidio Victoria. “Empleo doméstico y pandemia: continuidades y rupturas en contexto de excepcionalidad”. *Laboratorio*: 2022, 32(2). <https://publicaciones.sociales.uba.ar/index.php/laboratorio/article/view/8075>
12. Di Filippo, Armando y Jadue, Santiago. “La Heterogeneidad Estructural: concepto y dimensiones”. *El Trimestre Económico*: 1976, 43(169), 167-214. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/26706.pdf>
13. Donza, Eduardo. *Escenario laboral del área metropolitana de Buenos Aires en tiempos de cuarentena*. Buenos Aires: ODSA-UCA. 2020. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/14368>
14. Fachal, María Noel. *Condicionantes estructurales de las oportunidades laborales en la Argentina bajo un enfoque de heterogeneidad estructural (2004-2019)*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional - Universidad de Buenos Aires. 2023.
15. Gordon, David; Edwards, Richard; Reich, Michael. *Trabajo segmentado, trabajadores divididos. La transformación histórica del trabajo en Estados Unidos*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: Madrid. 1986.

13. Kirsch, Henry Kirsch. “La participación de la mujer en los mercados de trabajo en América Latina”. Notas de población: 1975, 7, 19-41. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/8a78c79e-f7b4-496a-83c8-924228876d5d/content>
14. Marchionni, Mariana; Gasparini, Leonardo y Edo, Maria. *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. Venezuela: CAF. 2018. <https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401>
15. Maurizio, Roxana. *Serie Panorama Laboral en América Latina y el Caribe 2021. Transitando la crisis laboral por la pandemia: hacia una recuperación del empleo centrada en las personas*. Lima: OIT. 2021. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_779114/lang-es/index.htm
16. OIT. *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Lima: OIT. 2019. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
17. OIT. *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe*. Ginebra: OIT. 2020.
18. Paz, Cynthia y Schteingart, Daniel. “Mercado de trabajo y género. El caso de las empleadas domésticas” Ponencia presentada en el X Congreso Nacional De Estudios Del Trabajo. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina. 2011. https://aset.org.ar/congresos-antteriores/10/ponencias/p14_de_Paz.pdf
19. Pérez, Pablo. “Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1995-2003)”. Trabajos y Comunicaciones: 2008, 34, 171-200. https://www.researchgate.net/publication/277271929_Desigualdades_de_genero_en_mercado_de_trabajo_argentino_1955-2003
20. Persia, Juliana. “Dinámica ocupacional de las mujeres: diferencias de género y autoempleo informal”. Ponencia presentada en el VIII Congreso Nacional De Estudios Del Trabajo. Congreso llevado a cabo en Buenos Aires, Argentina. 2007. <https://aset.org.ar/congresos-antteriores/8/pdf/16163.pdf>
21. Pinto, Anibal. “Naturaleza e implicaciones de la 'heterogeneidad estructural' de la América Latina”. *El Trimestre Económico*: 1970, 145(37), 549-567.
22. PNUD. Aportes para el desarrollo humano en argentina / 2011. Género en cifras: mujeres y varones en la sociedad argentina. Buenos Aires: PNUD. 2011. <https://argentina.unfpa.org/es/publicaciones/aportes-para-el-desarrollo-humano-en-argentina-2011-el-g%C3%A9nero-en-cifras>
23. Poy, Santiago; Robles, Ramiro; Salvia, Agustín. “La estructura ocupacional urbana argentina durante las recientes fases de expansión y estancamiento (2004-2019)”. *Trabajo y Sociedad*: 2021, 22(36), 231-249.
24. PREALC-OIT. *Sector Informal: funcionamiento y políticas*. Santiago de Chile. 1978.
25. Prebisch, Raúl. *Capitalismo periférico, crisis y transformación*. México: Fondo de Cultura Económica. 1981.
26. Reartes, Lucia y Pérez, Pablo. “Nuevo ciclo regresivo: Transformaciones del mercado de trabajo durante el macrismo”. En Pérez, Pablo y López, Emiliano (Coords.) ¿Un nuevo siglo regresivo en Argentina? Mundo del trabajo, conflictos laborales y crisis de hegemonía. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. 2018. pp. 35-52 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/148978>
27. Robles, Ramiro y Fachal, Maria Noel. “Pobreza y desigualdad: el papel del mercado de trabajo y las políticas sociales”. Salvia, Agustín, Poy, Santiago y Pla, Jesica (Comps.) *La sociedad argentina en la pospandemia*. Buenos Aires: Siglo XXI. 2022. pp. 93-108
28. Rubio, María Berenice. *Efectos diferenciales sobre las condiciones de inserción laboral de los y las jóvenes en un mercado de trabajo heterogéneo y segmentado*. [Tesis de Doctorado, Universidad de Buenos Aires]. Repositorio Institucional - Universidad de Buenos Aires. 2020.



29. **Salvia, Agustín.** *La trampa neoliberal. Un estudio sobre los cambios en la heterogeneidad estructural y la distribución del ingreso en la Argentina: 1990-2003.* Buenos Aires: Eudeba. 2012. <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/109.pdf>
30. **Salvia, Agustín; Poy Piñeiro, Santiago y Donza, Eduardo.** “El escenario laboral de la economía popular: tipos de inserción ocupacional y características de los trabajadores”. Pérez Sosto, Guillermo (Coord.) *¿Cuál es el futuro del trabajo?* Buenos Aires: Ciccus. 2018.
31. **Salvia, Agustín y Tuñón, Ianina.** “Diferenciales de Género en el Ingreso Horario en el AMBA: una desigualdad que perdura a compás de la feminización de la oferta laboral”. Salvia Agustín, Eguía Amalia y Piovani Juan (Comps.) *Género y Trabajo: Estudios de las asimetrías intergéneros e intragéneros en áreas metropolitanas de la Argentina. 1992- 2002.* Buenos Aires: EDUNTREF. 2007. pp 25-50. <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/34.pdf>
32. **Salvia, Agustín; Vera, Julieta y Poy, Santiago.** “Cambios y continuidades en la estructura ocupacional urbana argentina”. Lindenboim, Javier y Salvia, Agustín (Comps.) *Hora de balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina, 2002-2014.* Buenos Aires: Eudeba. 2015. pp 133-172. <https://www.aacademica.org/agustin.salvia/285.pdf>
33. **Tokman, Víctor.** *Desarrollo desigual y absorción de empleo. América Latina 1950-1980.* Santiago de Chile: CEPAL. 1982.