Analfe
Asociación Nacional de Fondos de Empleados

Una publicación del:

CPA Centro de Pensamiento Analfe

RESUMEN EJECUTIVO DEL ESTUDIO MERCADO DE TRABAJO Y BASE SOCIAL

Marzo 11 de 2022

www.analfe.org.co

Analfe
Asociación Nacional de Fondos de Empleados

Estudio Técnico ANALFE

FECHA PUBLICACIÓN

11 de marzo de 2022

Presidente Ejecutivo de ANALFE

Miller García Perdomo

Director Centro de Pensamiento

Cristian Dario Castillo Robayo

Investigadora Centro de Pensamiento

Laura Yiseth Peña Moreno

Resumen Ejecutivo

Comportamiento del mercado de trabajo y prospectiva de la base social de los Fondos de Empleados

Introducción

El mercado de trabajo podría considerarse como uno de los más importantes – o el más importante – para las personas, en vista de que, los trabajadores de un país pasan más tiempo en el trabajo que en sus hogares, tienen incentivos para ser más productivos y tener mejores ingresos, con el fin de incrementar el bienestar de sus familias. Adicionalmente, está conectado con el sistema educativo, el crecimiento de las empresas, el consumo neto del país, el ahorro e inversión, entre otros.

El mercado laboral en Colombia presenta problemas estructurales desde hace varios años atrás. Los expertos de la Misión de Empleo (2021) afirman esto, al presentarse cifras de desempleo altas y, con una informalidad que permea casi a la mitad de los ocupados del país. En el mismo documento, se hace referencia aspectos como la salud, pensiones, salario mínimo, las cajas de compensación y la estructura educativa laboral, que llevan a estas fallas sistemáticas del mercado de trabajo.

Esto es especialmente fundamental para los fondos de empleados, al observarse que los jóvenes son quienes más se ven perjudicados - seguido de las mujeres - con lo cual la renovación generacional de ahorradores y de ocupados formales, que pueden acceder o crear fondos, se está viendo afectada. Este proceso se da porque los jóvenes están teniendo serios problemas de inserción laboral y más aun, de llegar a ciertos empleos con contratos fijos e indefinidos.

La crisis actual provocada por la caída del producto bruto del país se ha convertido en un duro obstáculo en el crecimiento del bienestar de los hogares. Ante ello, se definió una política monetaria y fiscal expansiva para incentivar la inversión y con ello el empleo. Además, se iniciaron una serie de programas de protección en medio del desempleo y la carencia de ingresos. Debido a estos escenarios, en este estudio se hará énfasis en diferenciar las cifras antes de pandemia 2019 y datos posteriores para no generar sesgos en el análisis, pero teniendo en cuenta los efectos de las políticas en la coyuntura actual.

Varias investigaciones, incluida la comisión de expertos, hablan sobre la necesidad de tener mayor protección social, que sea universal y no necesariamente atada a la empleabilidad del país. Esto corresponde a políticas activas y pasivas de mercado de trabajo. Dentro de los fondos de empleados este aspecto es relevante porque los techos de protección que

brindan estas organizaciones cubren necesidades insatisfechas de los trabajadores, hoy por hoy los fondos de empleados son aliados estratégicos de las patronales, puesto coadyuvan en el bienestar de sus trabajadores, por lo que, incentivar los fondos de empleados y, en general los instrumentos de la economía social y solidaria, sería un apalancamiento de protección social necesario para futuras crisis.

Respecto a lo dicho anteriormente, los fondos de empleados también pueden generar una ventaja de eficiencia, puesto que la literatura manifiesta que los programas de protección social de transferencia monetarias no deberían ser permanentes, puesto que cumplen un papel fundamental en el corto plazo, pero no necesariamente en el largo plazo, debido que, no pueden ser sustitutos de un mercado de trabajo eficiente. En este sentido los fondos brindan protección a trabajadores y familiares que pueden amortiguar su consumo ante la pérdida de empleo o caída de los ingresos generados, lo cual le ahorra dinero al gobierno en subsidios.

1. Empleo, desempleo e informalidad

El comportamiento del empleo en Colombia en las últimas dos décadas presenta una tendencia que no muestra variaciones importantes hasta el año 2020, en la tasa de ocupación, tasa global de ocupación y en la tasa de desempleo; esto se puede entender por la crisis sanitaria que se presentó en ese año. Estas condiciones pueden presentar escenarios desfavorables al corto y mediano plazo, ya que, aunque exista una recuperación económica, está no alcanzara las condiciones de vida que se presentaban en el año 2019. En consecuencia, se verá afectada la calidad de vida de la población colombiana.

En este sentido, preocupa que la cantidad de ocupados comenzó a descender antes de la pandemia, la cual profundizó el desempleo en el país. Las causas de los problemas laborales son diversas según la literatura del tema. Sin embargo, hay un cierto consenso en los fallos del mercado de trabajo, como la dependencia de sectores que no generan empleo en contravía de la caída en la participación en el PIB (Producto Interno Bruto) de los que, si generan empleos, la alta informalidad y los costos salariales no laborales.

De acuerdo con los datos que presenta el DANE, se puede observar que durante el 2012 hasta el 2019 el empleo informal tanto en hombres como en mujeres es igual en cantidad de personas ocupadas o tiene una brecha corta, pero después de la crisis sanitaria la brecha se vuelve significativa con recuperación para los hombres, pero no para las mujeres. Lo anterior se hace más notable (en temas de brechas de género), porque las mujeres en Colombia tienen más años de escolaridad que los hombres, pero enfrentan mayores barreras de acceso y permanencia en el mercado laboral; solo el 53 % participa en él, en

comparación con el 74 % de los hombres. Aún si solo se considera a la población que participa, un dato adicional da cuenta de su situación desfavorable y es que, su tasa de desempleo supera el 13 %, versus 8 % para los hombres. La contraparte de estos fenómenos es que las mujeres dedican en promedio solo 5,6 horas al día al trabajo remunerado en comparación con 7 horas en el caso de los hombres; situación que ocurre no porque quieran trabajar menos, sino porque enfrentan una sobrecarga de trabajo doméstico y de cuidado.

A este problema se suman evidencias halladas en la comisión de expertos, que indican techos de cristal, problemas salariales y discriminación general por las normas culturales y las leyes. Por ejemplo, diferencias salariales entre hombres y mujeres con el mismo nivel educativo, la cual se profundiza con el número de hijos en el hogar y, la salida de las mujeres de empleos formales. Esto trae un impacto negativo en las pensiones y ahorro en general, de manera que, las mujeres que por su capital humano pueden pertenecer a fondos de empleados para mejorar su bienestar, se ven muy limitadas por las fallas del mercado y la legislación.

Por otra parte, según la comisión de expertos (2021), se estima un total de 75% de trabajadores en empresas de menos de 50 empleados. En esta investigación se realizó el mismo ejercicio, pero con datos de la GEIH y se obtuvo un resultado similar de 74%, con la ventaja que con estos datos es posible saber la composición más detallada de la cantidad de ocupados en las empresas.

Considerando la composición del empleo se resaltan varios aspectos. Primero, poco más de un tercio de los trabajadores se ocupa por cuenta propia o de forma independiente en empresas unipersonales. Segundo, un cuarto lo hace en empresas de dos a cinco personas, de las cuales la gran mayoría tiene entre dos y tres trabajadores. Así, resulta que seis de cada diez trabajadores trabajan solos o en empresas con hasta cinco personas, situación que atestigua una altísima dispersión de la actividad económica. De hecho, solo un cuarto de los ocupados lo hace en empresas con más de 50 personas.

Esta composición muestra que la gran mayoría de las empresas en Colombia, son micro y pequeña empresa y están inmersas en la informalidad, por lo que, tienen baja productividad. Otro grupo grande de ocupados son independientes, pero con funciones de dependientes (comisión de expertos) pero sin prestaciones sociales, ni contrato formal, lo que incumple con las normas laborales vigentes y, afecta la creación de asociaciones como los fondos de empleados. Esta dinámica obliga a los trabajadores a transitar entre empleos formales e informales, entre el autoempleo y estar ocupados en empresas (pequeñas probablemente), entre la acumulación de ingresos y ahorro y el gasto futuro del mismo, sin posibilidades de mantener una constancia en la acumulación de activos o posibilidades crediticias entre otros problemas.

Asimismo, el salario del número de ocupados en Colombia se encuentra distribuido de manera uniforme en todos los rangos de nivel educativo. Existen un mayor número de trabajadores con nivel educativo de bachiller que reciben un salario de más de 1 y menor o igual a 1.5 SSMLV. El nivel educativo universitario y/o posgrado es, de todos los niveles educativos observados el que más concentra un número de ocupados en un rango salarial; el cual es mayor a 1.5 SMMLV. También, si un ocupado no tiene ningún nivel académico, tiene la posibilidad de encontrarse en cualquier rango salarial, pero una baja probabilidad de localizarse en el rango mayor a 1.5 SMMV. Por lo que, el nivel educativo puede generar tendencias de ganancias para los ocupados.

Lo anterior propone una limitante laboral para aumentar la base social en los fondos. Aun así, al fijarse en los ingresos de los trabajadores, el problema se hace más grande, especialmente en temas formales y educativos. En este caso, se observa que las personas con mayor nivel educativo acceden a salarios más altos, pero no son la mayoría de la fuerza laboral del país, de tal forma que, restringe la capacidad de ahorro de la población. En este caso, los fondos de empleados tendrían mayor acceso a personas con educación media – alta, que tienen capacidad de ahorro por sus ingresos, pero tendrían alguna dificultad en beneficiar a personas con bajo nivel educativo a menos que cuenten con contrato laboral, lo cual es muy difícil para esta población.

La crisis derivada de la pandemia afecto el mercado de trabajo formal en muchas dimensiones. En el caso de los dependientes, se observa como por grupo etéreo, los jóvenes fueron los más afectados en la relación de ratio por retiro. En este caso, entre 2019 y 2021 hubo un claro aumento de retiros de las empresas formales del país, pero con mayor proporción para los jóvenes, quienes básicamente tienen más salidas de trabajo que entradas. Esto indica básicamente que las empresas prefieren conservar el capital humano especifico (experiencia laboral y capacitaciones), lo que lleva a que prefieran retener mano de obra con mayor experiencia interna o externa.

Al observar la capacidad de la economía para fomentar fondos de empleados, vale la pena observar la composición misma de las empresas y su relación de nómina por la crisis. En este sentido, las relaciones laborales de dependientes de empresas medianas y grandes tuvieron una caída fuerte por la crisis, pero también una recuperación relativamente rápida, pero a menor ritmo que la caída de empleos. Lo anterior, se puede interpretar en términos generales (teniendo en cuenta el crecimiento del PIB alto del país), que las empresas pueden empezar a producir lo mismo que antes de la crisis, pero sin contratar la misma cantidad de trabajadores.

De cualquier forma, hay un reto importante en recuperar estos empleos por temas de ingresos medios de la economía, consumo y ahorro. En este escenario los fondos de

empleados están especialmente interesados en la recuperación de estas vacantes, por la capacidad de creación de fondos y de pertenencia de estos, puesto que estos empleos de relaciones laborales dependientes de empresas de más de 10 trabajadores son las que permiten el crecimiento del sector Fondista.

2. Jóvenes

El tema que podría interesarle al sector fondista es el desempleo joven y los ninis (jóvenes que no estudian ni trabajan) porque su alto nivel educativo los hace tener más posibilidades de cumplir las condiciones para ingresar a un fondo de empleados y, porque son la renovación de la base social. La proporción de jóvenes que no estudian ni se encuentran ocupados, muestra una tendencia al alza que pone en manifiesto el problema estructural de la empleabilidad de los jóvenes.

Como ya se mencionó, el desempleo joven tal vez es el tema de mayor relevancia a futuro de la base social de los fondos de empleados y en general de la productividad, ahorro e ingresos de la sociedad. Si los jóvenes no se insertan de buena forma en el mercado de trabajo, atrasan la acumulación de ingresos y ahorros en su ciclo de vida, de modo que, pueden depender más de los ingresos de las familias o del Estado, provocando una caída general de la acumulación de activos en los hogares. Así mismo, al ser los jóvenes más educados que los adultos en términos de escolaridad, es un capital humano altamente cualificado que no se insertan en las empresas y, por tanto, no se aprovecha para mejorar la productividad.

No obstante, estos niveles educativos de los jóvenes los ayudan a encontrar mejores empleos en el sector formal, pero permanecen mucho tiempo en la búsqueda de estos trabajos, así que, abre una brecha entre la empleabilidad y la calidad de empleo en el tiempo. En este sentido, se debe generar mejorar políticas que incentiven a la contratación de jóvenes y que puedan mejorar la trayectoria laboral formal, con contratos laborales y mejores salarios.

3. Fondos de empleados

El modelo econométrico de esta investigación se ha realizado con los microdatos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares 2019, para evitar distorsiones por la crisis actual. En este caso, la intención es determinar la probabilidad que tienen las personas de pertenecer a un fondo de empleados o de crear uno cumpliendo las dos condiciones fundamentales, y medibles, que son: tener un contrato a término fijo o indefinido y estar en empresas de más de 10 trabajadores. Estas condiciones se correlacionan fuertemente con la formalidad laboral y empresarial, por lo que se estima en paralelo a los criterios de informalidad del DANE y de contratación.

Antes de presentar los resultados de este ejercicio estadístico, vale la pena mencionar aspectos de la empleabilidad que ayudan a entender los resultados. Lo primero, es útil retomar que la base social de los fondos, así como de toda la dinámica económica, responde en gran medida a los reemplazos generacionales y los ingresos de estas personas. En el caso del sector fondista hay que poner atención a la problemática de empleo de los jóvenes, puesto que, son quienes más podrían cumplir las condiciones de estar en los fondos de empleados por su nivel educativo y empleabilidad en el sector formal, no obstante, son quienes más demoran en ocuparse y quienes más problemas de ahorro presentan.

Lo segundo, es el tema de la brecha de género que muestra una dificultad de empleabilidad más alta en las mujeres, que se da en cualquier rango de edad. Esto afecta a los fondos, porque las mujeres tienen tasas de escolaridad más altas que los hombres y, por lo tanto, pueden acceder a empleos formales, pero el mercado de trabajo no está funcionando bien para esta población y está llevando a un grupo al desempleo y otro a la inactividad en oficios del hogar. Con este panorama, el sector fondista pierden un grupo considerable de personas que pueden crear o pertenecer a un fondo.

El último tema es la informalidad, donde la alta segmentación del mercado de trabajo del país lleva a que casi la mitad de la fuerza laboral está en el autoempleo o en ocupaciones de empresas de menos de 5 trabajadores o autoempleos, sin protección social. Esto significa que el segmento formal es reducido e implica una barrera de crecimiento de los asociados considerable en el tiempo. Igualmente, hay observar que el nivel de ingresos de trabajadores aun formales puede militar el ahorro y crédito de los hogares. Aunque, hay empleados con ingresos que les permita ahorrar o solicitar créditos, la no formalidad laboral les impide acceder a los fondos.

Resultados modelo econométrico

Los resultados arrojan 4 modelos de análisis. El primero, muestra la probabilidad de que las personas se ocupen; el segundo, se refiere a los cambios en la probabilidad de que los ocupados estén en un empleo formal; el tercero, expone a los ocupados que estén en un empleo con contrato a término fijo o indefinido y el ultimo, la probabilidad de que las personas cumplan los requerimientos de ocupación y cantidad de trabajadores en las empresas para acceder o crear un fondo de empleados.

Se obtiene como resultado, que el ser hombre aumenta la probabilidad de ocuparse respecto a las mujeres, al igual que, tener un contrato laboral y así, adquirir la posibilidad de pertenecer a los fondos de empleados. Sin embargo, los hombres disminuyen la probabilidad de emplearse en ocupaciones formales (medidos por sector informal) respecto a las mujeres. Este panorama indica que en términos generales los hombres tienen una mejor perspectiva laboral, por lo que, tienen mayor posibilidad de poder aplicar a los fondos

de empleados que las mujeres. En síntesis, tienen mejores posibilidades de empleabilidad y formalización de sus empleos.

La variable jefe de hogar muestra que quienes son jefes tienen mayores oportunidades de emplearse que quienes no lo son, al igual que, de acceder a empleos formales, contratos laborales y fondos de empleados. Caso similar ocurre con la variable estado civil. En conclusión, estar casado o en unión libre y ser jefe de hogar da una ventaja laboral relevante en términos de ocupación y calidad de empleo, así como de posibilidades de pertenecer a un fondo de empleados.

El caso de los jóvenes es relevante en términos de base social. Acá se observa, que los jóvenes disminuyen la probabilidad de emplearse respecto a los adultos. No obstante, mejoran la probabilidad de ocuparse en empleos formales, tener contrato laboral y, por tanto, pertenecer a los fondos de empleados. Esto ocurre porque en general los jóvenes tienen mejor nivel educativo que los adultos y así, mejores posibilidades de encontrar empleos formales. Sin embargo, para ello, permanecen más tiempo en la búsqueda de empleo, puesto que encontrar trabajos de alta calidad es más demorado y son más restringidos.

En cuanto al nivel educativo, se observa que, a mayor escolaridad de las personas, aumenta la probabilidad de tener empleos formales con contrato laboral y, eventualmente pueden cumplir los requisitos para estar en un fondo de empleados. No obstante, las personas de mayor educación son quienes disminuyen la probabilidad de ocuparse de manera general, lo que indica que quienes tienen mayor capital humano están teniendo dificultades para insertarse o reinventarse rápidamente en alguna ocupación, debido a los salarios de reserva más altos y la segmentación laboral, puesto que quienes se educan más, tienen mayores perspectivas de obtener salarios más altos y, demoran más en la búsqueda de empleo para encontrar estos trabajos que son más escasos por la alta informalidad del país.

Conclusión

Las políticas públicas del país deben estar dirigidas a una mayor protección social, que acoja todas las problemáticas que existen en el mercado laboral presentadas en esta investigación, con el fin de enfrentar futuras crisis económicas. Las brechas de género, la informalidad, la inserción de los jóvenes en el mercado laboral, las micro y pequeñas empresas que generan baja productividad y están inmersas en el mercado informal, son escenarios que afectan el bienestar de los hogares en Colombia y, que no permiten romper cadenas de pobreza y desigualdad. Los fondos de empleados ayudan a suministrar una mayor protección social y en general el sector solidario, pero se necesita derrumbar dichas problemáticas que condicionan la participación de toda la población económicamente activa.