

Poder de mercado laboral y brecha de género

18 junio 2021

Introducción

En las últimas décadas se ha observado un aumento en la desigualdad de ingresos entre países y dentro de ellos, así como una desaceleración en las tasas de crecimiento económico. Una posible explicación a ambas tendencias puede ser el incremento en el poder de mercado de las empresas más productivas, como resultado de la globalización y de los cambios tecnológicos.

Se ha discutido en literatura que un efecto adicional del poder de mercado es la persistencia de la brecha de género en salarios, pero no se aportan sustentos empíricos para esta aseveración. El objetivo de este ensayo es encontrar evidencia empírica que pueda sustentar o refutar este argumento.

La primera parte de este ensayo consta de un marco teórico del poder de mercado laboral, sus fuentes y sus efectos. La segunda parte aborda cabalmente los datos, primero haciendo un análisis exploratorio y después corriendo un ejercicio de regresión para comprobar la hipótesis. Finalmente se discuten algunas conclusiones.

Marco teórico

Poder de mercado laboral

El poder de mercado laboral es la capacidad de una empresa para fijar salarios por debajo del producto marginal del trabajador. Esta falla de mercado es paralela al poder de mercado de productos, puesto que tiene fuentes y efectos similares porque son mecanismos que se refuerzan mutuamente. A menudo, las empresas que no enfrentan competencia en el mercado de productos tampoco enfrentan competencia en el mercado laboral, por lo que pueden fijar precios por arriba del costo marginal y salarios por debajo del producto marginal (Naidu, et.al. 2018).

Sin embargo, una empresa con poder con poder de mercado laboral puede no ser un monopsonio perfecto, en el que es la única demandante de mano de obra en un ambiente económico determinado. Se dice que una empresa tiene cierto poder monopsónico mientras no pierda la totalidad de su mano de obra al disminuir marginalmente los salarios que paga (Naidu, et.al. 2018). En este texto utilizaremos indistintamente los conceptos de monopsonio, poder monopsónico y poder de mercado laboral.

Fuentes del poder monopsónico

El poder monopsónico proviene de tres fuentes principales, paralelas a las fuentes de poder monopólico. La primera fuente es la concentración de mercado, que se refiere a uno o pocos vendedores (o compradores) que abastecen (o conforman) una buena parte del mercado, normalmente como resultado de retornos a escala crecientes, costos fijos altos o efectos de red (Naidu, et.al. 2018).

La segunda fuente es la diferenciación de producto. Existe cuando bienes o servicios son distintos de otros, en lugar de fungibles, lo que dificulta hacer comparaciones entre alternativas. La tercera fuente son las fricciones de búsqueda, que se caracterizan por incrementar el costo de comparar alternativas (Naidu, et.al. 2018).

Como consecuencia de las dos últimas fuentes de poder de mercado, hay razones para pensar que los mercados laborales son mucho más estrechos que los mercados de productos. Por un lado, existen fricciones más marcadas para entrar en nuevas transacciones que en los mercados de productos por problemas de compatibilidad empleado-empendedor, así como por la legislación laboral que encarece el costo de rotar personal. Por otro lado, las diferencias en el conjunto de características y prestaciones laborales incrementan el costo de comparar alternativas para los trabajadores, sobre todo en cuanto a diferencias geográficas, puesto que el mercado laboral se caracteriza por ser sumamente local (Naidu, et.al. 2018).

Efectos del poder monopólico

Al igual que el poder de mercado de productos, el poder monopólico tiene dos consecuencias principales. Por un lado, redistribuye bienestar del empleado al empleador al suprimir el salario por debajo del producto marginal. Por otro lado, crea desperdicio, puesto que habrá empleados que no estén dispuestos a trabajar por menos de su producto marginal, generando subocupación (Naidu, et.al. 2018).

En cuanto a la redistribución, Autor, D. et. al. (2020) encuentran que las industrias más concentradas en el mercado de productos presentan participaciones del trabajo en el valor agregado de las empresas menores que en sectores competitivos, lo que sugiere que el poder monopólico se traduce en poder monopólico y el poder monopólico redistribuye bienestar del empleado al empleador. La participación del trabajo en el valor agregado de la empresa se refiere a la proporción de los ingresos de la empresa que acaban en manos de los trabajadores. Se puede ver como una medida de la distribución del ingreso.

Adicionalmente, Autor, D., et.al. (2020) proponen que, si la globalización o los cambios tecnológicos llevan la mayoría de las ventas hacia una minoría de las empresas más productivas de cada industria, entonces la concentración en el mercado de productos aumentará en la medida en que las industrias sean dominadas por empresas *superestrella*, que se caracterizan por tener altos márgenes y baja participación del trabajo en el valor agregado. Encuentran que las industrias en las que la concentración aumenta más, presentan las caídas más amplias en la participación del trabajo en el valor agregado.

De esta manera, el aumento en la desigualdad de ingresos en las últimas décadas puede explicarse por el aumento en el poder monopólico, puesto que la supresión de salarios amplía la brecha entre los trabajadores de mercados competitivos y los trabajadores de mercados concentrados. Asimismo, el poder monopólico afecta en mayor medida a los trabajadores de ingresos bajos, puesto que tienen pocas alternativas y poco poder de negociación (Naidu, et.al. 2018).

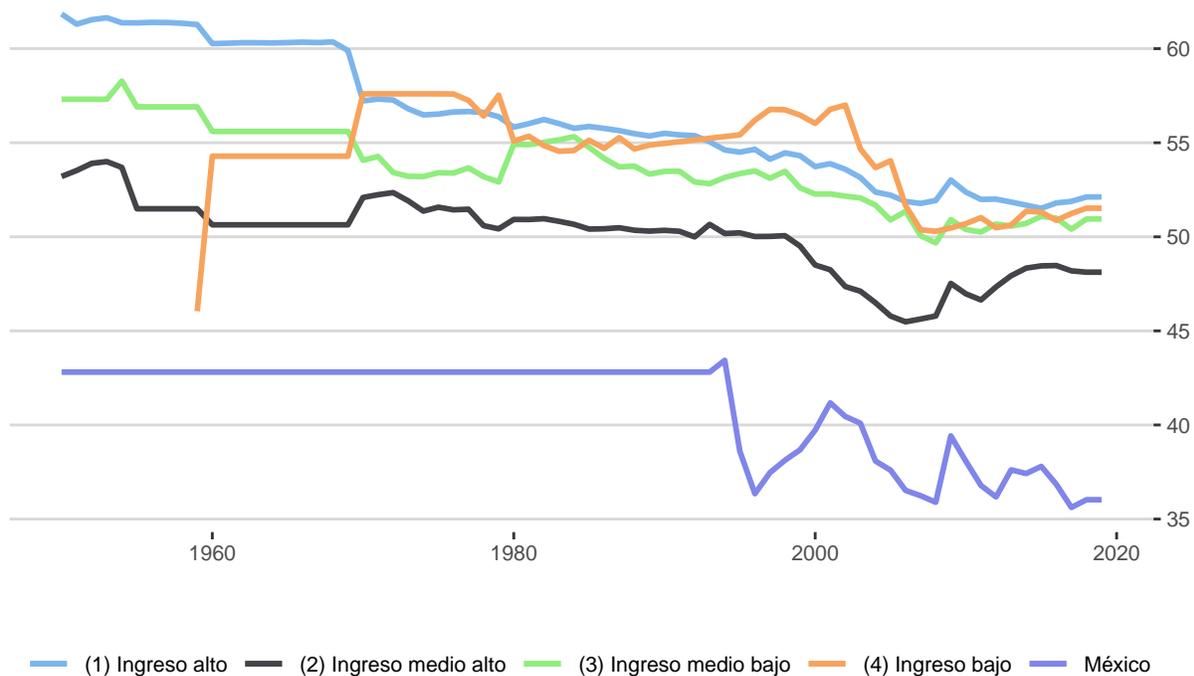
Siguiendo con la línea de poder de mercado y disparidades, y de acuerdo con Munguía (2019), la brecha de género se puede explicar, entre otros factores, por condiciones de falta de aplicación de la ley y por el grado de poder monopólico que las empresas pueden ejercer en el mercado laboral para fijar salarios. Munguía (2019) no aporta evidencia empírica para esta aseveración, por lo que en este ensayo se verifica su planteamiento.

Análisis de datos

Tendencia de la participación del trabajo

Participación del trabajo

Promedio por grupo de ingreso, como porcentaje del PIB



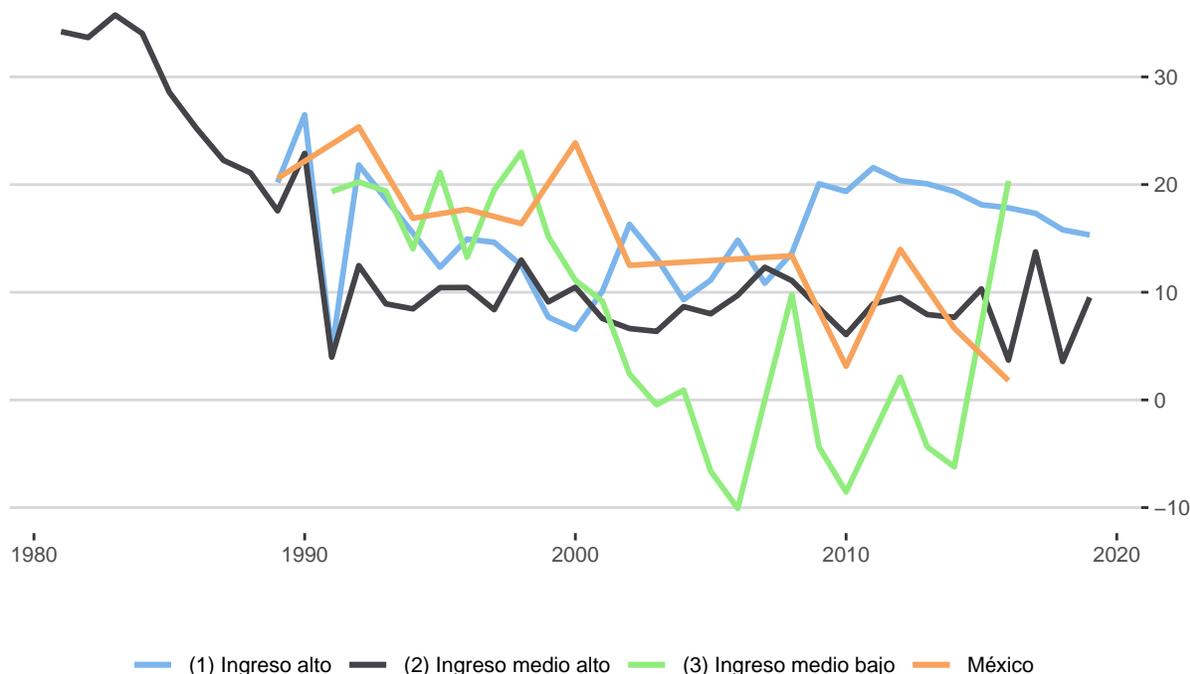
Fuente: Elaboración propia con datos de Penn World Table, 2020.

Se puede observar una caída en la participación del trabajo desde 1980 a la fecha en todas las regiones y en todos los grupos de ingreso. México presenta en todo momento una participación del trabajo más baja que el promedio de su grupo de ingresos (Ingreso medio alto) y más baja que el promedio de cualquier grupo de ingresos.

Tendencia de la brecha de género

Brecha de género por grupos de ingresos

Promedio por grupos de ingreso, diferencia del salario entre hombres y mujeres



Fuente: Elaboración propia con datos de ILOSTAT 2021

La brecha de género tiene una tendencia más volátil que la participación del trabajo. A partir de 2000, la brecha de género en México ha sido cercana al promedio de su grupo de ingresos e incluso menor que el promedio del grupo de ingresos altos. Salvo en el grupo de ingreso alto, en donde sí ha caído consistentemente, no se puede hablar de una tendencia de erradicación de la brecha de género.

Determinantes de la brecha de género en el mundo

Para determinar si el nivel de poder monopsonico en un país puede predecir su brecha de género en salarios, se corrieron una serie de regresiones en las que se toman datos de brecha de género por sectores industriales y por países, provenientes de ILOSTAT (2021), como variable dependiente del modelo. Como variable explicativa, se utiliza la participación del trabajo, proveniente de Penn World Table (2020), como proxy del nivel de competencia en cada país. A mayor participación del trabajo se entiende un ambiente económico de mayor competencia con empresas con menor poder de mercado laboral, como lo constatan Naidu, et.al. (2018).

La hipótesis de Munguía (2019) es que en un mercado laboral concentrado, las empresas tienen capacidad para fijar salarios por debajo del producto marginal del trabajador, mecanismo mediante el cual podrían pagar salarios diferenciados a hombres y mujeres. Se utilizan como variables de control el nivel de riqueza de cada país, medido por PIB real per cápita, proveniente de Penn World Table (2020); el nivel de robustez institucional, medido por el índice de *Rule of Law* de World Justice Project (2020); y el nivel de educación de cada país, medido como índice de capital humano proveniente de Penn World Table (2020).

De la tabla de regresiones, se puede ver en cada ejercicio una correlación negativa entre la participación del trabajo y la brecha de género en salarios. Esta relación indica que a mayor participación del trabajo en el

Table 1: Resultados del modelo: Brecha de género y poder de mercado

Dependent Variable:	Brecha de género en salarios						
Model:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
<i>Variables</i>							
(Intercept)	37.2*** (4.14)	37.1*** (4.12)	42.2*** (4.77)	29.5*** (6.24)			
Participación del trabajo	-40.0*** (7.64)	-44.0*** (9.63)	-31.3*** (9.58)	-30.4*** (9.56)	-32.2 (23.2)	-25.4** (7.36)	-27.5*** (6.23)
PIB real per cápita		6.44×10^{-5} (6.86×10^{-5})	0.0003** (0.0001)	0.0002 (0.0001)	0.0001 (0.0001)	0.0003 (0.0002)	0.0002 (0.0002)
Robustez institucional			-28.6** (11.1)	-25.8** (11.1)	-20.3 (12.7)	-32.2** (13.4)	-26.5** (10.5)
Capital humano				4.43*** (1.11)	4.88** (1.93)	4.84** (1.65)	5.27** (1.61)
<i>Fixed-effects</i>							
sector					Yes		Yes
year						Yes	Yes
<i>Fit statistics</i>							
Standard-Errors	Heterosk	Heterosk	Heterosk	Heterosk	sector	year	year
Observations	568	568	568	568	568	568	568
R ²	0.04636	0.04966	0.06379	0.08117	0.21328	0.10953	0.23653
Within R ²					0.09075	0.08715	0.09737

Signif. Codes: ***: 0.01, **: 0.05, *: 0.1

Notes: Fuente: Elaboración propia con datos de Penn World Table 2020, ILOSTAT 2021 y WJP 2020

Table 2: Resultados del modelo: Brecha de género y poder de mercado, variables estandarizadas

Dependent Variable:	Brecha de género en salarios				
Model:	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
<i>Variables</i>					
(Intercept)	1.65×10^{-17} (0.041)	2.36×10^{-16} (0.040)			
Participación del trabajo	-0.215*** (0.041)	-0.164*** (0.051)	-0.202*** (0.028)	-0.137** (0.040)	-0.148*** (0.034)
PIB real per cápita		0.170 (0.132)		0.243 (0.195)	0.196 (0.166)
Robustez institucional		-0.253** (0.109)		-0.316** (0.131)	-0.260** (0.103)
Capital humano		0.158*** (0.040)		0.173** (0.059)	0.189** (0.057)
<i>Fixed-effects</i>					
year			Yes	Yes	Yes
sector					Yes
<i>Fit statistics</i>					
Standard-Errors	Heterosk	Heterosk	year	year	year
Observations	568	568	568	568	568
R ²	0.04636	0.08117	0.06444	0.10953	0.23653
Within R ²			0.04094	0.08715	0.09737

*Signif. Codes: ***: 0.01, **: 0.05, *: 0.1*

Notes: Fuente: Elaboración propia con datos de Penn World Table 2020, ILOSTAT 2021 y WJP 2020.

valor agregado, menor será la diferencia de salarios entre hombres y mujeres. De acuerdo con Naidu, et.al. (2018), la participación del trabajo es función inversa del poder monopsonico, por lo que, de acuerdo con nuestros resultados, a mayor poder monopsonico de las empresas, mayor será la brecha de género en un país.

Los estimadores para la participación del trabajo como variable explicativa de la brecha de género son significativos en todos los ejercicios de regresión, salvo en la regresión (5), en la que se emplean todas las variables de control, efectos fijos y errores estándar agrupados por sector, a diferencia de las regresiones (6) y (7), cuyos errores están agrupados por año. Los datos de ILOSTAT cuentan con 20 sectores, de los cuales 10 no son comparables con los demás, por lo que no es posible alcanzar resultados significativos con errores agrupados por sector.

De la regresión más robusta por nivel de ajuste, que es la (7), lo más interesante que pude desprender es que la variable que mejor parece predecir la brecha de género en un país es su nivel de competencia económica en el mercado laboral, medido por participación del trabajo, tanto por magnitud como por significancia. Ni el nivel de ingresos, ni la robustez institucional ni el capital humano son suficientes por sí mismos para erradicar la brecha de género, lo que se necesita es un ambiente de competencia.

Es interesante que el nivel de ingresos parece no tener efecto alguno sobre la brecha de género. Incluso, al introducir la variable en el ejercicio (2), su presencia magnificó el efecto de la participación del trabajo en la brecha de género con respecto del ejercicio (1).

Si bien la variable independiente resultó ser la más significativa y de mayor magnitud, lo cierto es que tanto la robustez institucional, como el índice de capital humano, también tienen un efecto significativo en la brecha de género. Por magnitud y dirección, el efecto de la robustez institucional se equipara a la participación del trabajo para explicar la brecha de género. Seguramente, este fenómeno se explica porque los países con mercados competitivos son aquellos que los regulan efectivamente, lo que requiere de instituciones robustas.

Respecto al índice de capital humano, resulta interesante que tiene una relación positiva con la brecha de género, lo que parece contraintuitivo. Uno pensaría que la educación es una condición necesaria para cerrar la brecha de género, pero no parece ser el caso. Una posible explicación es que en países con niveles altos de capital humano, los individuos tienen más alternativas laborales, o sea mayor libertad para seguir sus intereses. Es posible que hombres y mujeres tengan, en promedio, intereses distintos que, al manifestarse en ocupaciones, puedan generar el resultado de la brecha de género.

Una limitante importante del ejercicio de regresión es que no podemos hablar de causalidad. Si bien las variables de control y los efectos fijos por sector y por año cobran un papel importante para esclarecer el sentido, la magnitud y la significancia del efecto del poder monopsonico en la brecha de género, lo cierto es que sería interesante contar con un instrumento para retirar algo de endogeneidad del modelo. El modelo puede estar repleto de endogeneidad por efectos culturales e idiosincráticos de la brecha de género y de las demás disparidades de género, como la estructura de participación de las mujeres en el mercado laboral, legislación de paridad de género, participación política de las mujeres, etc.

Otra limitante del modelo es que no contamos con datos de participación del trabajo desglosados por sector, como los tenemos para la brecha de género. Si bien los sectores económicos de la base de datos de ILOSTAT permiten observar diferencias en la brecha de género por cada sector económico de cada país, sería interesante observar también diferencias en el grado de participación del trabajo para estos mismos sectores con el objetivo de tener estimadores más precisos.

Conclusiones

El ambiente de competencia económica en un país resulta ser la mejor variable que encontramos para predecir su nivel de brecha de género. Por sí mismos, el nivel de ingresos, la robustez institucional y el nivel de capital humano no son condiciones suficientes que permitan cerrar la brecha de género; un ambiente de competencia económica es condición necesaria hacerle frente a este problema.

La política de competencia debe prestar más atención a los efectos del poder de mercado en los mercados laborales con perspectiva de género. Un instrumento que la autoridad de competencia podría utilizar es

exigir a posibles fusionantes un desglose de sus salarios por género. Si se encuentran disparidades entre hombres y mujeres en los mismos niveles administrativos, hay razones para sospechar que ese mercado está concentrado y que aprobar la fusión lo concentrará aún más, generando distorsiones subsecuentes.

No basta que la autoridad de competencia analice los efectos de la concentración en los mercados de productos, es necesario que analice sus efectos en los mercados laborales, puesto que éstos están repletos de fricciones que magnifican el efecto del poder de mercado en salarios y precios. El poder monopsonico tiene efectos nocivos de redistribución de bienestar; en la ampliación de disparidades de género, de ingresos y de riqueza; y en el crecimiento económico.

Referencias

Autor, David, David Dorn, Lawrence F Katz, Christina Patterson, y John Van Reenen. “The Fall of the Labor Share and the Rise of Superstar Firms*”. *The Quarterly Journal of Economics* 135, núm. 2 (el 1 de mayo de 2020): 645–709. <https://doi.org/10.1093/qje/qjaa004>.

Azar, José, Ioana Marinescu, y Marshall I. Steinbaum. “Labor Market Concentration”. National Bureau of Economic Research, febrero de 2019. <https://doi.org/10.3386/w24147>.

ILOSTAT. “Statistics on Wages”, el 15 de junio de 2021. <https://ilostat.ilo.org/topics/wages/>.

Munguía Corella, Luis F. Productividad, salarios y trabajo digno en México, 2019. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/15508.pdf>.

Naidu, Suresh, Eric A. Posner, y E. Glen Weyl. “Antitrust Remedies for Labor Market Power”. *SSRN Electronic Journal*, 2018. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3129221>.

Robert C. Feenstra, Robert Inklaar. “Penn World Table 10.0”. Groningen Growth and Development Centre, 2021. <https://doi.org/10.15141/S5Q94M>.

World Justice Project. “WJP Rule of Law Index 2020”. Consultado el 15 de junio de 2021. <https://worldjusticeproject.org/our-work/research-and-data/wjp-rule-law-index-2020>.