



CALIDAD DEL EMPLEO Y DISTRIBUCIÓN SALARIAL EN ARGENTINA: LOS GRANDES SECTORES PÚBLICO-PRIVADO

Carolina Piselli^{1*}

* Instituto de Estudios Laborales y del Desarrollo Económico, IELDE, e Instituto de Investigaciones Económicas, IIE-Universidad Nacional de Salta, Argentina

Recibido Julio 2018; Aceptado Diciembre 2018

Resumen

Poniendo de relieve enfoques teóricos como la estratificación del mercado de trabajo de Piore o el paradigma del trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), este trabajo resalta la importancia de tener en cuenta que el mercado de trabajo está conformado por una combinación de espacios laborales distintos, que pueden tener mayor o menor calidad, considerando los beneficios y el desarrollo que el trabajador puede obtener en su desempeño dentro de los mismos. Para tal fin, se enfoca en la construcción de índices de calidad de empleo asalariado argentino (1995-2015). Se propone el inicio de una exploración respecto al análisis de la desigualdad considerando una clasificación dual del nivel de calidad del empleo asalariado y teniendo en cuenta a los grandes sectores empleadores, sector público (SP) y privado (SPv). La fuente de datos que se utiliza es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina.

Palabras clave: calidad del empleo, distribución salarial, mercados de trabajo de sectores público y privado.

Clasificación JEL: J31, J45, J81.

Abstract

Adopting theoretical approaches such as Piore's labour market stratification or the decent work paradigm presented by International Labour Organization (ILO), this work stresses the importance attached to the idea that the labour market consists of a mixture of different work areas. These may be of higher or lower quality depending on the benefits and the development the employee can attain within the named areas. To such end, the work focuses on the construction of quality indexes of Argentine wage labour (1995-2015). It is proposed to begin examining the inequality analysis considering a dual classification of the quality level of wage labour, and taking into consideration the major institutional sectors, the public sector (PS) and the private sector (Prv S). The source of the data used is the Current Household Survey (CHS) from Argentina.

Key words: quality of working life, wage distribution, public-private labour markets.

JEL Classification: J31, J45, J81.

¹Un agradecimiento muy especial a Inmaculada Cebrián por su guía e incentivo en la realización de este trabajo. Autor para correspondencia: caro.piselli@gmail.com.

1. Introducción

Al considerar el análisis del cambio en la distribución de los ingresos en las economías mixtas, se encuentran los grandes sectores, es decir, el Estado (Sector Público-SP) y el Mercado (Sector Privado-SPv), como principales agentes distribuidores de los recursos privados y públicos (ingresos) que se generan en las economías.

Por otro lado, en el esquema de la distribución funcional del ingreso, el factor trabajo es considerado un factor homogéneo y se complementa con el capital humano, dando cuenta de la acumulación de dicho capital por el factor (Frankema, 2009).

Sin embargo, al poner de relieve enfoques teóricos como la *estratificación del mercado de trabajo* de Piore o el *paradigma del trabajo decente* de la Organización internacional del Trabajo (OIT), se resalta que el mercado laboral de una economía está conformado por una combinación de *espacios laborales distintos*, que pueden tener mayor o menor calidad, teniendo en cuenta los beneficios y el desarrollo que el trabajador puede obtener en su desempeño dentro de los mismos.

Además, desde una visión del mercado de trabajo más allá de la ortodoxa, las condiciones laborales delimitan la relación laboral de empleo, tanto desde la oferta como desde la demanda de trabajo. Y los empresarios como los trabajadores son agentes activos, cuyas pautas de conducta modelan una relación colectiva que estará afectada por factores potencialmente negociables (Fina y Toharia, 1987).

Así mismo desde una dimensión sociológica, la visión se puede enriquecer y complejizar aún más, el factor trabajo es visto como un factor de alienación, subordinación, heteronomía e incluso de explotación (Castel, 2010). En este sentido, siguiendo a Castel, dentro de la sociedad salarial, se desarrollan las articulaciones de tres dimensiones, económica, sociológica y jurídica y el trabajo se considera dentro de un sistema de derechos y deberes que se rige no sólo por la utilidad económica sino por su utilidad colectiva.

Tomando bajo consideración dichos aportes teóricos esta investigación reconoce que el factor trabajo tiene características complejas únicas, distintas a las del producto y a las de otros factores productivos. Diversos estudios sobre mercados laborales de América Latina dan cuenta de una gran heterogeneidad en dichos mercados, tanto de puestos como de trabajadores (Bértola y Williamson, 2016; Bertranou et al., 2014; Tokman, 2004; entre muchos otros).

El objetivo de este trabajo se centra en aportar más evidencia sobre la heterogeneidad en los puestos asalariados de Argentina, resaltando la importancia que esta consideración tiene sobre la distribución y dinámica salarial, frente a crisis internas y externas en un contexto de globalización creciente.

A fin de cumplir con los objetivos propuestos, se articulan las siguientes estrategias. 1) Construir índices de calidad de empleo asalariado, incluyendo la dimensión seguridad económica (Ice) y sin incluirla (Icesse, excluye el salario) para Argentina durante el periodo 1995-2015. 2) Analizar la distribución salarial controlando la calidad del empleo asalariado mediante los Icesse y considerando la institución empleadora, SP y SPv. 3) Calcular coeficientes de Gini por grupos de calidad de empleo para el SP y SPv para un año anterior y otro posterior a la crisis económica mundial de 2008-2009.

El interés particular en el tema abordado en este artículo, fue alimentado por la relevancia creciente de tener en cuenta la calidad de los puestos de trabajo, debido a los cambios que apuntan a mayor flexibilidad en los mercados de trabajo de las economías en vías de desarrollo como en las desarrolladas (Johri, 2005; OIT, 2011b, 2012; PNUD, 2015).

En particular, las reflexiones de Piore sobre la estructuración del mercado laboral como una respuesta al conflicto entre la inseguridad inherente a la actividad económica y a las presiones económicas, sociales y/o políticas de la existencia de protección y seguridad para el factor trabajo (Piore, 1980b) dan un fuerte sustento teórico sobre por qué es relevante tener en cuenta la calidad de los puestos laborales.

Además, subrayando las palabras de Castel (2010, pág. 108), sobre la relación laboral asalariada, “el empleo asalariado moderno no es solamente la consecuencia de un modo de producción. Es el producto de un compromiso dinámico entre una exigencia económica (optimizar la capacidad productiva de la fuerza de trabajo), una exigencia social (dominar los riesgos que conducen a los trabajadores a la inseguridad) y una exigencia política (garantizar la cohesión de la sociedad bajo la égida del Estado)”. Se pone de manifiesto que, ambos autores enfatizan los mismos aspectos, aquéllos que atraviesan y configuran las distintas relaciones laborales-productivas en todas las sociedades de mercado.

Por todo ello, se cree que la construcción y aplicación de índices de calidad para el análisis del mercado de trabajo resultan necesarios y totalmente oportunos, tanto para el ámbito de investigaciones sociales

argentinas como latinoamericanas. Y se constituyen en insumos indispensables para la evaluación de políticas laborales aplicadas al mercado.

Este trabajo busca ser una contribución que señala este camino, como uno de los senderos posibles, para comprender mejor el funcionamiento del mercado de trabajo y las repercusiones de las crisis macroeconómicas sobre dicho mercado. Los aportes de Sehnbruch (2004), Johri (2005) y Arranz et al. (2016) guían la construcción de los índices aquí propuestos. Además, se recurrirá al coeficiente de Gini para analizar la distribución salarial por grupos de calidad. Posiblemente la mayor contribución de este trabajo sea el resumir, a través de un índice, aspectos relevantes de la calidad del empleo asalariado argentino, que pueden colaborar con el análisis de políticas públicas dirigidas al mercado laboral.

El trabajo se organiza de la siguiente manera. En la sección dos se presenta el marco teórico. La sección tres se dedica a la fuente de datos, Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina, teniendo en cuenta las principales características y cambios en dicha fuente acaecidos durante el extenso periodo bajo estudio. La sección cuatro se destina a la metodología que se implementa en el cálculo de los índices de calidad y de los indicadores de distribución salarial. En la quinta sección se muestran los resultados y en la sexta se exponen las conclusiones del trabajo.

2. Marco teórico: de Piore al enfoque de trabajo decente de la OIT y a los índices de calidad del empleo

Varias son las teorías que se pueden aglomerar bajo el título de mercados de trabajo segmentados (SLM, por sus siglas en inglés), y tienen antecedentes en diversas doctrinas económicas (Cain, 1976). La radical, que adopta un esquema Marxista;² la dual (primario-secundario), con raíces en la Economía Institucional; la de competencia por el empleo, y la de mercados internos y externos, cercanas al Neoinstitucionalismo; las teorías tripartita (núcleo-periferia-irregular) y estratificada, influenciadas por el Estructuralismo. Todas estas teorías

²Si bien las teorías radicales se encuentran dentro de este conjunto de teorías SLM, están fuera del marco teórico de este trabajo. Para mayores detalles, consultar Cain (1976).

de SLM se solapan y tienen algo en común: su raíz crítica a la teoría ortodoxa.

Resulta muy importante la postura crítica de las teorías de SLM al supuesto neoclásico de competencia en el mercado de trabajo. En Cain (1976) se señala la dificultad de analizar, el grado de desigualdad en ingresos, en un marco de modelo neoclásico de economía competitiva. Ya que, con este supuesto, se eliminan muchas de las fricciones que se pueden presentar en los mercados, sobre todo en los laborales, donde ni los trabajadores ni los puestos son homogéneos.

Algunas de estas teorías comenzaron a surgir a mediados de las décadas del 1950 y 1960, muchas enfocadas en la demanda de trabajo como una fuerza restrictiva sobre los ingresos de las minorías y de las clases trabajadoras más bajas.³ Justamente, teorías como la *estratificación del mercado de trabajo* de Piore, se enfocan sobre el tipo de puestos inaccesibles, más que sobre las habilidades de los trabajadores desventajados. La idea de Piore, guía de este trabajo, es la distinción que hace de distintos sectores del mercado de trabajo.

Más allá de su análisis estático, su distinción entre *sector primario* y *sector secundario* y su correspondencia entre los puestos procedentes de este *mercado de trabajo estratificado* con trabajadores procedentes de los distintos estratos sociales, Piore, no deja de lado el análisis teórico dinámico, ligado al movimiento socioeconómico de la sociedad y recurriendo en este caso, al concepto de *cadena de movilidad*.⁴

Para Piore, la conducta que se valora en el trabajo se puede producir por dos tipos de *rasgos* diferentes:⁵ *específicos*, donde la conducta se produce como respuesta directa al estímulo ofrecido por el entorno, o *generales*, en los que la conducta se deriva de una regla o

³ "...todos comparten la creencia de que las distribuciones de salarios y rentas son injustas para los pobres, y que una mayor implicación gubernamental es necesaria para rectificar la solución." (Taubman y Wachter, 1986, pág. 1520).

⁴ Las mismas se definen como aquellas secuencias de puestos de trabajo (estaciones), donde cada puesto tenderá a ser cubierto por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de puntos concretos, los cuales incluyen tanto puestos de trabajo como otras instituciones sociales a saber, escuelas, vecindades, etc. (cfr.) (Piore, 1975, pág. 198).

⁵ Se pueden definir como "pautas de comportamiento que se reproducirán en respuestas a un estímulo dado en un determinado tipo de entorno." (Piore, 1975, pág. 200).

conjunto de reglas que permiten que el individuo deduzca del entorno y del estímulo cuál puede llegar a ser la respuesta correcta.

Esta distinción es muy importante, dado que Piore plantea que ambos tipos de rasgos se obtienen de diferente manera. Los rasgos específicos surgen en un proceso que el autor designa con el nombre de *aprendizaje fortuito automático*: las personas adquieren automáticamente rasgos que son apropiados para el entorno en que viven o trabajan y son fortuitos respecto a la actividad a la que se dedica el individuo. Y los rasgos generales se pueden obtener por dos vías: pueden ser *inducidos* a partir de una serie de rasgos específicos, o por algún tipo de proceso de instrucción-aprendizaje, como puede ser la educación formal.

Luego los rasgos productivos se pueden considerar en términos del aprendizaje como hábitos, pautas de conducta y pensamiento que se adquieren a través de un *proceso de refuerzo*. A su vez, estos procesos de refuerzo incluyen presiones físicas y retribuciones económicas; tendencia a la imitación (refuerzo secundario) y el desarrollo de grupos sociales, los cuales “tienden a formarse en cualquier situación estable en la que siempre están en contacto regular y repetido los mismos individuos” (Piore, 1975, pág.202).

Piore destaca que se producirá un *ajuste* entre el entorno de trabajo y el individuo, mediado por los rasgos de ambos. Y el *proceso de ajuste* implica costes, tanto para el individuo como para la institución en la que ocurre. Por todo esto, Piore sugiere que la construcción de las cadenas de movilidad se puede plantear como un problema de minimización de costes, donde los trabajos conforman las cadenas con el propósito de minimizar los costes de ajuste que supone el paso de un trabajo a otro. Y las *diferencias salariales* podrían implicar, en parte, una compensación por *costes de ajustes* que resultaran excesivos.

Por otro lado, este autor reconoce la importancia de la *tecnología* como uno de los determinantes de los segmentos en que parece estar dividido el mercado de trabajo y caracteriza dos extremos tecnológicos. Además, propone que la elección entre estos dos extremos tecnológicos dependerá de tres variables, a saber, 1) el grado de estandarización de la demanda del producto; 2) la estabilidad de esa demanda; y 3) el grado de incertidumbre de esa demanda.

A partir de los fundamentos tecnológicos, en Piore (1980b) se argumenta que la posición de un puesto en los diferentes estratos del mercado de trabajo depende principalmente del número de tareas de que está compuesto y de la relación que guardan estas tareas. Así, los

puestos que impliquen una amplia variedad de tareas se ubicarán en el sector primario y los puestos que engloban pocas tareas o tareas diferentes e inestables corresponderán al segmento secundario.

Finalmente, Piore resalta que las distintas gamas de tareas que se desarrollan en un puesto requieren diversos modos de aprendizajes; por ejemplo, para realizar una amplia e interrelacionada gama de tareas es necesario apelar a *modos de aprendizaje y comprensión abstractos*.

Básicamente, todo lo dicho por Piore instrumenta un aporte fundamental para este trabajo: concientiza sobre la *heterogeneidad* de los puestos de trabajo, desde una perspectiva muy profunda. El tipo de tareas que se realizan en un puesto de trabajo, configura un espacio laboral particular, determinando qué rasgos productivos se necesitan para desempeñarse en el puesto, qué tipos de aprendizajes se deben dar en los trabajadores y, sobre todo, qué papel cumple el puesto como gestor de futuras oportunidades para el trabajador.

Las ideas teóricas de Piore respaldan la elección de una de las grandes dimensiones que se consideran para construir el indicador propuesto, *Oportunidades de mejora en la actividad laboral* y de su dimensión *Complejidad de las tareas que se realizan en la ocupación* a fines de cuantificar la calidad del empleo. Como se expone más adelante en este trabajo, el indicador relevante de esta dimensión es el nivel de cualificación ocupacional.⁶

Otro punto importante es que, para la Argentina, caso que se expone en este trabajo, se señalan importantes cambios en el contexto macroeconómico.⁷ El primer periodo analizado, 1995 y 2002, se podría caracterizar como uno de menor grado de estabilidad y mayor incertidumbre en la demanda frente al segundo periodo, 2003-2015, en el cual la economía viró hacia el proteccionismo y se centró mucho más en la expansión de la demanda agregada interna.

2.1. El concepto de trabajo decente de la OIT

⁶ La cualificación ocupacional “permite medir la complejidad del proceso de trabajo desarrollado en el marco de cada ocupación. Se trata de una característica objetiva del proceso de trabajo que determina los requerimientos de conocimientos y habilidades de las personas que desempeñan las ocupaciones.” (INDEC, 2001, pág. 5).

⁷ En el Anexo de este trabajo se presenta en el cuadro A.2 la evolución de las principales variables macroeconómicas argentinas, 1990-2003.

Esta categoría teórica, *enfoque del trabajo decente* (TD), permite respaldar la elección de las grandes dimensiones que componen los índices de calidad del empleo propuestos en este trabajo y que se exponen en la cuarta sección.

Haciendo un poco de historia, la idea de TD “fue propuesta por Juan Somavía en su primer informe como Director General de la Oficina Internacional del Trabajo en 1999” (OIT, 2011b, pág.1). El concepto fue desarrollado por la OIT, para determinar las características que debe tener una *relación laboral* que esté acorde a los estándares internacionales, en lo que hace a condiciones de libertad, seguridad y dignidad humana.

El TD busca significar “la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres.”⁸

Siguiendo a OIT (2011b), tanto el empleo productivo como el TD son elementos *imprescindibles* para alcanzar una globalización justa, reducir la pobreza y alcanzar un desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible.

La OIT, a través del Programa de Trabajo Decente por país, tiene cuatro objetivos estratégicos o dimensiones: 1) *Promoción del empleo-Crear trabajo* (mediante una economía que genere oportunidades de inversión, iniciativa empresarial, desarrollo de cualificaciones, puestos de trabajo y modos de vida sostenibles); 2) *Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo-Garantizar los derechos de los trabajadores* (para lograr el reconocimiento y el respeto de los derechos de todos los trabajadores, en particular, de los más desfavorecidos o personas debajo de la línea de pobreza, que necesitan representación, participación y leyes adecuadas); 3) *Extensión de la seguridad laboral y la protección social* (para promover tanto la inclusión social como la productividad, garantizando que tanto hombres como mujeres disfruten de buenas condiciones de trabajo, accediendo a una asistencia de salud apropiada);⁹

⁸ OIT en <http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang-es/index.htm> .

⁹ Protección social puede definirse como el conjunto de intervenciones de entes públicos y privados que buscan aliviar a los hogares, a los individuos de la carga que significa una serie de riesgos y necesidades (Bertranou, 2004, pág. 13).

y 4) *Fortalecimiento de la representación y el diálogo social* (mediante la participación de organizaciones de trabajadores y empleadores, los cuales son importantes para elevar la productividad, evitar los conflictos y favorecer el desarrollo de sociedades cohesionadas).¹⁰

En Argentina, el concepto de TD comienza a hacerse más visible a partir de la crisis del 2001-2002¹¹. Durante los años siguientes se consensuaron y se ejecutaron Programas Nacionales de Trabajo Decente. Se inició el Programa de Trabajo Decente por País Argentina 2008-2011 y aconteció la crisis económica y financiera mundial. La propuesta de la OIT fue, entonces, el Pacto Mundial para el Empleo (PME), adoptado en 2009. Éste “reconoce y promueve acciones de nivel internacional para dar forma a una globalización justa y sostenible, conforme lo expresa la Declaración de la OIT sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa” (OIT, 2011b, pág.3).

El Pacto en Argentina ha incentivado la toma de conciencia acerca de la necesidad de lograr consensos sobre políticas y programas destinados a atender situaciones de crisis económica y de mercado de trabajo OIT (2011b).

a) *El concepto de trabajo decente, sus objetivos estratégicos o dimensiones*

Si se piensa en el concepto de *trabajo* desde un punto de vista filosófico y social, y siguiendo a Salvia y Lépore (2008), el trabajo es un ámbito de integración a la vida social y de realización de la persona, es el medio en el que los sujetos reproducen su existencia en el plano material y existencial, actualizando y desarrollando capacidades humanas esenciales.

Enfocar de una manera más amplia al *trabajo-trabajador*, como ámbito de integración a la vida social, parece implicar, al menos para la gran mayoría de los economistas, la consideración de un concepto más acabado, que es el de TD.

En ningún momento, el paradigma de TD limita su aplicación a una determinada categoría ocupacional, ya que busca correspondencia con el mercado laboral como un todo. Aunque, en el caso particular de esta investigación, dado el interés en la relación asalariada, se limitaría su

¹⁰ (Cfr.) OIT (2011b, pág. 1).

¹¹ En el cuadro A.2 del Anexo se muestra la tasa anual de crecimiento y la tasa de desocupación 2001 y 2002 como indicadores de la crisis macroeconómica argentina.

aplicación al grupo de asalariados, incorporando también las observaciones remarcadas por la definición de *asalariado moderno* de Castel, presentada en la introducción.

Se puede resaltar que la primera dimensión del concepto de TD, *Promoción del empleo*, está no sólo relacionada con el modo de producción, sino también con las disposiciones de política económica que directa o indirectamente afectan decisiones sobre el qué y el cómo producir en una determinada economía. La segunda y tercera dimensión, *Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo* y *Extensión de la seguridad laboral y la protección social*, se asocian con la exigencia social enunciada por Castel, y la cuarta, *Fortalecimiento de la representación y el diálogo social*, cooperaría con el cumplimiento de la exigencia política.

En consecuencia, se encuentra que la conceptualización de Castel sobre *empleo asalariado moderno* concuerda en muchos aspectos con la visión más extensiva de TD de la OIT. Además, la primera y la tercera de las dimensiones consideradas por el enfoque de TD se encuentran, en cierta medida, representadas con las dimensiones seleccionadas para conformar los índices de calidad aquí propuestos.¹²

b) *El trabajo decente, los estratos del mercado de trabajo y espacios laborales de distinta calidad*

Tanto el análisis de la *estratificación del mercado de trabajo* como el paradigma del TD de la OIT ponen de relieve que las tareas, en el caso de los institucionalistas, o los empleos, en el caso de la OIT, terminan constituyendo *espacios de calidad diferenciada en el espacio laboral*.

Considerando aspectos como la *conexión con el resto de puestos* (Cadenas de movilidad), *conducta y rasgos productivos* necesarios para desarrollar las tareas implicadas en el puesto, *procesos de obtención* de esos rasgos, Piore reseña esas diferencias.

Enfatizando aspectos incluidos en las dimensiones del TD, como las oportunidades de acceder a un empleo de calidad y cantidad suficiente (Promoción del empleo), en qué grado el trabajo cumple con la seguridad laboral, garantiza la preservación y promoción de la integridad física y psicológica del trabajador, considerando aspectos de protección social (Extensión de la seguridad laboral y la protección social), entre otras características, permite diferenciar los empleos con la visión de TD de la OIT.

¹² Una explicación detallada de las dimensiones incorporadas en los índices de calidad propuestos se presenta en la sección 4.

Ambos enfoques, resaltan el hecho que el mercado laboral de una economía está conformado por una combinación de *espacios laborales distintos*, que pueden tener mayor o menor calidad, teniendo en cuenta los beneficios y el desarrollo que el trabajador puede obtener en su desempeño en los mismos.

La idea de distinguir espacios laborales no es ninguna innovación. De hecho, fue Hart (1970) quien introdujo el concepto de *sector informal*, cuya influencia se materializó en el informe Kenia (OIT, 1972) (véase Tokman (2004).

Tanto enfoques teóricos como empíricos llevan a reconocer que el espacio laboral está constituido por sub-espacios diferenciados. En ellos sus ocupantes desarrollan actividades de distintas complejidades y gozan de distintos beneficios, vinculados principalmente con el grado de seguridad social que les confiere ese espacio.

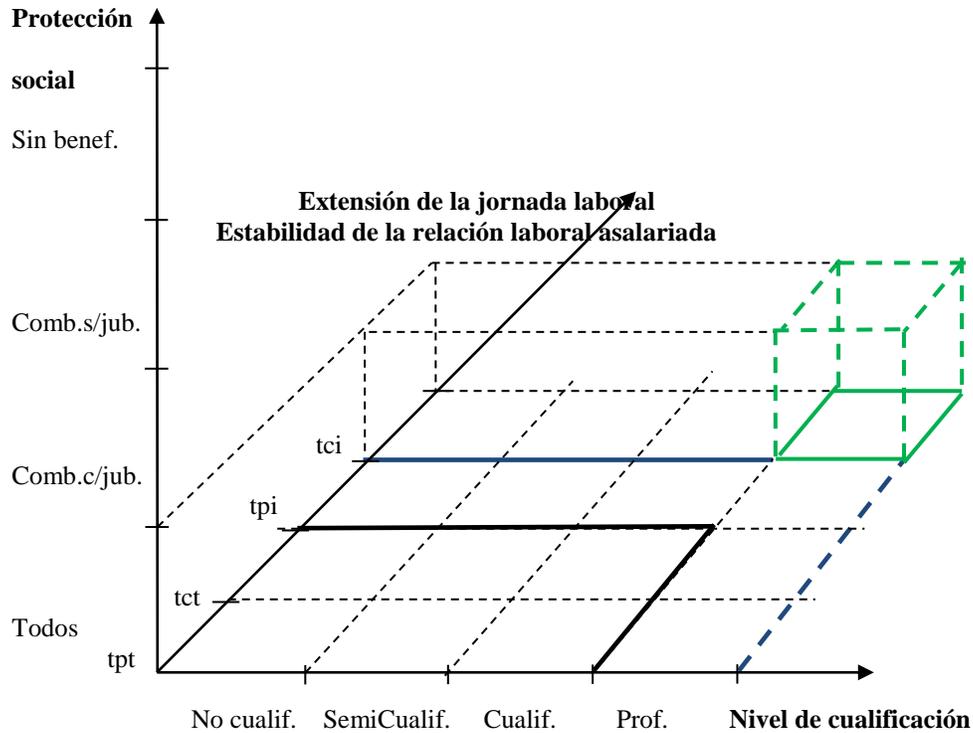
En la búsqueda de complementar la *teoría de la estratificación del mercado de trabajo* de Piore y el concepto de TD de OIT, en el diagrama 1 se esquematiza y resume la idea teórica fundamental que guía la construcción de los índices de calidad de empleo (Ice e Icesse), que se proponen en este trabajo.

En el diagrama se pueden observar las tres dimensiones básicas que hasta aquí se determinan:

a) El nivel de cualificación de la tarea principal que se desarrolla en la actividad laboral, que surge como dimensión relevante a partir del enfoque teórico de Piore. En este caso particular, se especifican cuatro categorías, tarea no cualificada (No cualif.); tarea semicualificada (SemiCualif.); tarea cualificada (Cualif.) y tarea profesional (Prof.).

b) La protección social que brinda el empleo, relacionada con la tercera dimensión del enfoque de TD de OIT (*Extensión de la seguridad laboral y la protección social*). Queda especificada, también en cuatro categorías: el puesto confiere todos los beneficios sociales (Todos); alguna combinación de ellos y se realizan aportes jubilatorios (Comb.c/jub.); alguna combinación de ellos y no se realizan aportes jubilatorios (Comb.s/jub.) y ningún tipo de beneficio (Sin benef.).

Diagrama 1: La estratificación del mercado de trabajo asalariado por calidad del puesto. Fuente: elaboración propia a partir de Piore y categoría de trabajo decente de OIT.

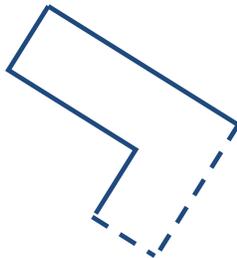


Objetivo estratégico del Programa de Trabajo Decente:

Promoción empleo: medir el déficit de oportunidades de empleo.



1) Estabilidad de la relación laboral asalariada: Se define como ocupaciones inestables, a todas aquellas que no son permanentes y además se debe tratar de tareas no profesionales.



2) Satisfacción personal con la extensión de la jornada laboral o estabilidad laboral. Zona punteada, situación particular de tareas profesionales.

Extensión de la seguridad laboral y la protección social: se considera que en el único caso en que no se incurre en déficit es cuando se cuenta con “todos los beneficios”.



Nivel 1: se trata de ocupaciones profesionales a tiempo completo permanentes (contrato indefinido) y cuentan con todos los beneficios de protección social.

Nota: se han dejado de lado dos de los tres aspectos que tienen importancia para el objetivo Promoción de empleo: 1) realizar una actividad productiva en el sistema económico formal y 2) obtener mediante ésta autonomía económica en función de satisfacción de necesidades individuales y familiares.

c) Una combinación de extensión de la jornada laboral y estabilidad de la relación laboral asalariada (tipo de contrato), vinculada a la primera dimensión *Promoción del empleo* del enfoque de TD. Se establecen cuatro categorías, a saber, puestos: a tiempo parcial y temporal (tpt); a tiempo completo y temporal (tct); a tiempo parcial e indefinido-permanente (tpi) y a tiempo completo e indefinido-permanente (tci).

El diagrama 1 es un esquema de la heterogeneidad de calidad de los puestos asalariados que componen el mercado de trabajo. Por ejemplo, teniendo en cuenta las dimensiones propuestas, se pueden encontrar puestos de cualificación profesional (Prof.) a tiempo completo indefinido-permanente (tci) que cuentan con todos los beneficios de protección social (Todos). Éstos se localizarían en el espacio que ocupa el cubo dibujado con líneas verdes y este sería el espacio en donde se encuentran los puestos asalariados de mayor calidad en el mercado laboral asalariado.

De esta manera, los puestos asalariados de una economía se podrían clasificar teniendo en cuenta estas tres dimensiones básicas, pero muy importantes a la hora de evaluar el desempeño macroeconómico del mercado laboral resultado del sendero de crecimiento y desarrollo económico, tarea que quedará en la agenda de investigación, abordándose ahora la de la clasificación de los puestos.

2.2. La calidad del empleo y el enfoque de funcionamiento y capacidad de Sen

Respecto a cómo definir la calidad del empleo, la literatura destaca el hecho de que se trata de un concepto multidimensional, cuya

conceptualización puede incluir: características objetivas del empleo, tanto del puesto como del mercado de trabajo; características del trabajador; características del matching puesto-trabajador; y características subjetivas de la evaluación del trabajador (satisfacción con el puesto) (Johri, 2005).¹³

Se debe destacar que los documentos que profundizan en este tema no llegan a dar una definición bien delimitada de lo que se entiende por calidad del empleo o incluso de lo que también se ha conceptualizado como *trabajo decente* o buenos empleos (Sehnbruch, 2004). La autora enfatiza que no sólo no se cuenta con una fórmula estandarizada porque los términos tienen diferentes significados para distintas personas sino porque incluso cambia el significado para diversos agentes sociales.¹⁴

Tanto Sehnbruch (2004) como Johri (2005) reconocen la relación (e incluso el solapamiento) que se da entre el concepto de calidad del empleo y las definiciones de empleos atípicos, precarios y de trabajo decente.

Respecto al primero, Johri señala que, por empleo atípico, se hace referencia a la existencia de déficit tanto en el tipo de contrato como en la extensión de la jornada laboral. Dado que no se trata de una ocupación permanente ni a tiempo completo, la definición de empleo atípico se centra en esos aspectos del puesto de trabajo. Y con la expresión de empleo precario, se quiere significar que el empleo posee un bajo grado de calidad, por ejemplo, presenta déficit respecto al salario (bajo); baja seguridad; escasa oportunidad de formación, etc.

Por lo tanto, la metodología para medir la calidad del empleo está relacionada con cómo se la define. De acuerdo con Arranz et al. (2016), por ejemplo, si se sigue la tradición subjetiva, entonces, se define la calidad del empleo por medio de la utilidad que una persona obtiene de su empleo y la utilidad es la que depende de las características del puesto. Pero si se aplica el concepto de tradición objetiva, la calidad del empleo está constituida por las características de los puestos de trabajo y éstas son las que llevan a satisfacer las necesidades humanas.

Respecto a la tradición objetiva para conceptualizar la calidad del empleo, la metodología se apoya en la literatura teórica y empírica de las

¹³ El término calidad del empleo se utiliza muchas veces como sinónimo de calidad del trabajo, calidad de la vida laboral o calidad del puesto. También se hace referencia a este término empleando las categorías buenos y malos puestos o puestos de alta y baja calidad (Johri, 2005).

¹⁴ Así, por ejemplo, se cita a OIT (1999), mientras que para un individuo un buen empleo puede ser aquel que reúna una combinación de características que se adapten a sus circunstancias personales y criterios de bienestar, para el empleador puede resultar en ser el que tiene alta productividad (Sehnbruch, 2004, cita 23).

ciencias sociales (economía, sociología y psicología) para determinar las dimensiones relevantes para medir la calidad (Arranz et al., 2016). Y dentro de esta estrategia de medición se encuentra la posibilidad de aplicar el enfoque de *funcionamientos y capacidad de Amartya Sen*, que es el utilizado por Sehnbruch (2004) y Green (2006).

Sehnbruch destaca que el uso del término *calidad del empleo* en lugar del de trabajo decente se debe a la necesidad de enfatizar la diferencia que surge al aplicar el enfoque de *funcionamientos y capacidad de Sen* directamente al análisis del mercado de trabajo.

El enfoque de funcionamientos y capacidad de Sen (1980, 1985, 1996) se basa en una visión de la vida en torno a una combinación de diversos *quehaceres y seres* de la persona. Sen define los *funcionamientos* como partes del estado de una persona, fundamentalmente los *haceres y seres* que dicha persona puede lograr al vivir. Mientras, la *capacidad* de esta refleja combinaciones alternativas de funcionamientos que ella puede lograr. Por lo tanto, la *capacidad* es el conjunto de funcionamientos susceptibles de elección por parte de la persona (Sen, 1996, pág.56).

Con su enfoque, Sen busca concentrarse en la vida humana, cambiando el énfasis de los medios de vida, a las *oportunidades reales* de vivir (Sen, 2010, pág.264) y sobre todo puntualizando que la calidad de vida debe evaluarse en términos de la capacidad para lograr funcionamientos valiosos.

Los ejemplos de funcionamientos van desde los más elementales, como estar nutrido adecuadamente y estar saludable, a los más complejos, como alcanzar la autodignidad o estar socialmente integrado (Sen, 1996).

Por otro lado, Sen advierte que las personas pueden diferir mucho en la valoración (ponderaciones) que le dan a los funcionamientos y la valoración de las ventajas individuales y sociales relacionadas a ciertos funcionamientos deberían tener en cuenta esas diferencias (Sen, 1996).

Entonces, desde la perspectiva del enfoque de Sen, el puesto de trabajo (empleo) provee una serie de factores *funcionamientos* más allá del salario, por ejemplo, autoestima, crecimiento personal, integración social, entre muchos otros.

Por lo tanto, el mercado de trabajo asalariado se puede esquematizar, desde el lado del empleador, como una función de trabajo efectivo, que es el que realmente contribuye en la producción.¹⁵ Éste depende de la capacidad de trabajo de los empleados asalariados, de los

¹⁵ Fina y Toharia (1987).

salarios y de los beneficios extra-salariales establecidos, con foco en la interrelación empleador-asalariado-entorno institucional. El entorno institucional complementa, en cierta manera, la *capacidad*, en términos de Sen, que se puede relacionar al trabajador asalariado.

Desde el lado del asalariado, la venta de este trabajo efectivo, que se materializa en ocupar y desempeñar las tareas de un puesto determinado de trabajo asalariado, que le confiere un ingreso (salario), pero además le puede proporcionar otros beneficios más allá del ingreso. Dichos beneficios dependerán de la calidad del empleo, la cual, en esta investigación, se visualiza en términos del enfoque de *funcionamiento y capacidad* de Sen.

Aquí, el punto importante, aplicando el enfoque de Sen, es que se puede ver que tanto el empleo (puesto de trabajo asalariado) como el salario pueden generar funcionamientos, distintos grados de capacidad y, en última instancia, cierta utilidad al asalariado. Por lo tanto, desde el punto de vista del asalariado, se tendría una función de bien-estar,¹⁶ cuyos principales factores serían la calidad del empleo, el salario y el capital humano.¹⁷

Por todo lo expuesto, este trabajo encuentra en el enfoque de *funcionamientos y capacidad de Sen* el modelo teórico para definir y cuantificar la calidad de empleo. La metodología se expone en la cuarta sección de este trabajo. Y en la *estratificación del mercado de trabajo* de Piore y en el *enfoque del trabajo decente* de OIT, descubre los fundamentos teóricos guías, que respaldan la elección de los *funcionamientos* que esta investigación ha considerado más importantes para este análisis.

2.3. Sectores público y privado: calidad del empleo monetaria y no monetaria

En el esquema de la distribución funcional del ingreso, presentado en Frankema (2009, pág.15), se muestra, por un lado, el factor trabajo considerado un factor homogéneo, que se complementa con el capital

¹⁶ En el sentido de Sen (1996) para distinguirlo del concepto *welfare* o bienestar desde el enfoque de la economía tradicional.

¹⁷ Tanto la calidad de los empleos y niveles salariales que ofrece una economía, como los niveles de capital humano que adquiere una población quedarán determinados por un entramado de decisiones complejas, donde la decisión del individuo asalariado, es sólo un componente. De aquí, la relevancia de la intervención de factores sociales y políticos destacada desde el enfoque de Sen.

humano, dando cuenta de la acumulación de dicho capital por el factor. Y por otro, se señalan los grandes sectores el Estado (Sector Público-SP) y el Mercado (Sector Privado-SPv-Sectores de producción) como principales agentes distribuidores de los recursos privados y públicos (ingresos) que se generan en las economías. Además, la secuencia de Informes de Desarrollo Humano publicados por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), ponen de manifiesto la importancia del buen funcionamiento de las instituciones y el buen gobierno, para mejorar la relación bidireccional entre el crecimiento económico y el desarrollo humano (PNUD, 1996).

Desde allí, la importancia de tener en cuenta la calidad de los espacios laborales asalariados que ofrecen los grandes sectores institucionales, el Estado y el Mercado, porque en estos espacios se despliegan las oportunidades que el trabajador tiene de lograr distintos funcionamientos relevantes para su vida y la de su familia.

Los cambios institucionales pueden llevar a mejorar o empeorar el desempeño del mercado de trabajo y así, un tipo de crecimiento económico que vía el mercado de trabajo empeore la calidad del empleo en general, puede respaldar un empeoramiento tanto en la distribución salarial como en la distribución de ingresos que lleva tarde o temprano a crisis sociales. Entonces, la relevancia de que el funcionamiento de la economía genere puestos de calidad, tanto en el ámbito público como en el privado, es vital. Ya que es la calidad tanto monetaria (salario) como no monetaria de ese espacio laboral la que le confiere bien-estar al trabajador asalariado y a su familia, vía los funcionamientos y capacidades que le puede llegar a ofrecer.

Redondeando, el interés en estas grandes instituciones, el Estado (SP) y el Mercado (SPv), se debe tanto a sus funciones como distribuidores de recursos privados y públicos (ingresos) en las economías mixtas (PNUD, 1996) como a que constituyen los ámbitos institucionales en donde se conforman los espacios de empleo con sus distintas características de calidad.

3. Fuente de datos

La fuente de datos es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina. La EPH es un programa nacional e intercensal que realiza el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) desde 1972 y en forma conjunta con las Direcciones Provinciales de

Estadística (DPE) desde 1974. La Encuesta corresponde a aglomerados urbanos, los que se fueron incorporando paulatinamente desde ese último año. La población urbana en Argentina representa un 87,1% de la población total. Así, el conjunto de aglomerados muestreados representa un 61,9% de dicha población.

Este programa tiene como misión conocer y caracterizar a la población desde su inserción socioeconómica. En la encuesta se establece como temática un conjunto de dimensiones básicas que pretenden caracterizar los siguientes ejes conceptuales en cuanto a la población: Desde un punto de vista demográfico, por su participación en la producción de bienes y servicios (características ocupacionales y de migración), y por su participación en la distribución del producto social (características habitacionales, educacionales, del ingreso y migratorias).

Durante el periodo bajo análisis 1995-2015, la realización de la encuesta ha sufrido modificaciones. Desde mayo de 1995 a mayo de 2003, la encuesta se presenta en el formato que se conoce como formato puntual (EPHP), con dos levantamientos de datos, mayo y octubre, los cuales se conocen como la Primera y la Segunda onda respectivamente. Luego se implementa un formato continuo (EPHC) que comienza en el año 2003 y se encuentra vigente hasta la fecha.¹⁸

A partir de enero de 2003, las reformulaciones abarcan tres grandes aspectos: 1) temáticos (rediseño de cuestionarios para reflejar más adecuadamente el funcionamiento del mercado laboral); 2) muestrales (rediseño de muestra para la captación continua de la información que permite mayor frecuencia de presentación de resultados); y 3) organizativos (ajuste de la modalidad de trabajo y procesos informáticos a los diseños temáticos y muestrales).

No se hace una referencia detallada a los cambios, los cuales pueden ser consultados en INDEC (2003). Sin embargo, se señala que las reformas realizadas en el rediseño de cuestionarios tienen como objetivo captar formas ocultas de ocupación y de desempleo como también modalidades especiales de empleo (planes de empleo, pasantías) y mayor información sobre las condiciones de trabajo.

4. Metodología

¹⁸ Información complementaria sobre la fuente de datos, EPH, se puede encontrar en el Anexo de este trabajo.

Siguiendo el enfoque de *funcionamientos y capacidad* de Sen para cuantificar la calidad de empleo, y con cimiento en Sehnbruch (2004), se esquematiza en el cuadro 1 la asignación de funcionamientos (3ª columna) que el puesto de trabajo asalariado (Actividad, 1ª columna) puede conferir al trabajador que lo ocupa.¹⁹

Esta asignación dependerá de cuáles son las características del puesto (2ª columna) que se han consideraran valiosas. En este caso, las características en las que se hace foco son las relacionadas a los funcionamientos que se asocian a las dimensiones elegidas para conformar los índices de calidad. Otro punto a destacar, la obtención de funcionamientos como de utilidad, resultará mediada por la intervención de factores personales, sociales y políticos, los cuales dependen en última instancia de la contextualización socioeconómica en la que se desarrolla el individuo.

El contexto socioeconómico en que vive el individuo es determinante si se piensa, por ejemplo, en el concepto de *flexiseguridad*, enunciado por Arranz et al. (2016): mientras a las empresas hay que garantizarles flexibilidad para que participen en entornos más competitivos, a los trabajadores no se les debe dañar la seguridad.

Si los funcionamientos reseñados en el cuadro 1 se suponen los más importantes, entonces en el cuadro 2 se los incorpora en la tercera columna y se resumen las grandes dimensiones (1ª columna), *Seguridad socioeconómica* y *Condiciones de trabajo y vida cotidiana*, cuya elección se sustenta en los fundamentos teóricos expuestos del concepto de TD de OIT. Y una tercera gran dimensión es *Oportunidades de mejora en la actividad laboral*, elegida teniendo en cuenta los aportes teóricos de Piore.

¹⁹ Para una profundización del enfoque de *funcionamientos y capacidad*, consultar Sen (1980, 1985, 1996) entre otros.

Cuadro 1: La transformación de características del puesto asalariado en funcionamientos con intervención de factores personales, sociales y políticos. Fuente: cuadro realizado por la autora a partir de la Figura 2 de Sehnbruch (2004, pág. 16).

Actividad	Características	Funcionamientos	Utilidad
Trabajar en un empleo o puesto asalariado	Ingreso (salario)	Contar con poder de compra (medio para alcanzar cierto estándar de vida)	Felicidad o grado de satisfacción
	Duración del empleo (Estabilidad de la relación laboral)	Poseer un grado de seguridad frente al riesgo de no tener empleo	
	Esquema de pensión y otras coberturas de riesgo y necesidades del asalariado (Protección social)	Contar con ingreso en la edad de retiro. Aliviar la carga de ciertos riesgos y necesidades, p. ej. vacaciones pagadas, contar con servicios de salud (obra social)	
	Extensión de la jornada laboral	Disponer de tiempo para el desarrollo de una vida fuera del trabajo	
	Complejidad de la tarea que realiza	Poseer facilidades de crecimiento laboral	

Siguen las dimensiones (2^a columna) *Estabilidad de la relación laboral* (erl), *Seguridad económica* (se) y *Tiempo dedicado a la ocupación principal* (top), vinculadas con la primera dimensión *Promoción del empleo* del enfoque de TD. Mientras la dimensión *Protección social* (ps) se relaciona directamente con la tercera dimensión del enfoque de TD, *Extensión de la seguridad laboral y la protección social*. Finalmente, la dimensión *Complejidad de las tareas que realiza en la ocupación* (ct) se sustenta en términos teóricos en el análisis de Piore acerca de la *Estratificación del mercado de trabajo*.

La última columna del cuadro 2 presenta los indicadores (**I**) que se toman en cuenta, en este trabajo, a fin de cuantificar la calidad del empleo.

Cuadro 2: Grandes dimensiones, dimensiones e indicadores del índice de calidad de empleo (Ice). Fuente: realizado por la autora a partir del cuadro 1 y del marco teórico de este trabajo.

Grandes dimensiones	Dimensiones	Funcionamientos	Indicador
Seguridad socioeconómica	Estabilidad de la relación laboral (erl)	Poseer un grado de seguridad frente al riesgo de no tener empleo	Combinación de la duración de la relación laboral y búsqueda de otra ocupación (I1)
	Protección social (ps)	Contar con ingreso en la edad de retiro. Aliviar la carga de ciertos riesgos y necesidades p. ej. vacaciones pagadas, contar con servicios de salud (obra social)	Combinación de beneficios sociales del puesto (I2)
	Seguridad económica (monetaria-salario) (se)	Contar con poder de compra (medio para alcanzar cierto estándar de vida)	Salario obtenido en la ocupación (Iw)
Condiciones de trabajo y vida cotidiana	Tiempo dedicado a la ocupación principal (top)	Disponer de tiempo para el desarrollo de una vida fuera del trabajo	Extensión de la jornada laboral y grado de acuerdo del asalariado con esa extensión (I3)
Oportunidades de mejora en la actividad laboral (desde la visión de Piore)	Complejidad de las tareas que realiza en la ocupación (ct)	Poseer facilidades de crecimiento laboral	Cualificación de la Tarea que realiza en la ocupación (I4)

Más allá de haber fundamentado en términos teóricos la selección de las dimensiones que aquí se realiza, se advierte al lector que los índices propuestos miden aspectos que pueden ser considerados *aspectos básicos* de la calidad del empleo asalariado.

Por lo tanto, se puede llegar mucho más lejos en la configuración de las dimensiones e incluso de los indicadores seleccionados. En el caso particular de Argentina, dada la extensión del periodo de análisis que

se quiere cubrir, la EPH es la única fuente de datos que cubre la totalidad del periodo. Y en este sentido, la selección de dimensiones e indicadores ha quedado limitada a la disponibilidad de variables en la encuesta.

Relacionadas a la construcción de índices de calidad del empleo, se pueden referenciar las experiencias internacionales de OIT (2012), trabajo que presenta conceptos y definiciones de más de 50 indicadores asociados con las dimensiones del enfoque de TD. Y la de Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa UNECE (2010), cuya publicación presenta indicadores comparables internacionalmente sobre la calidad del empleo. Sin embargo, estos marcos empíricos no utilizan juicios de valor, no priorizan ningún tipo de indicador y dejan las elecciones normativas al criterio de los usuarios de datos (Arranz et al., 2016).

Los aportes metodológicos de Arranz et al. (2016), que se basan en la propuesta de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) para medir la calidad, han resultado muy importantes. Y junto a la metodología del PNUD, desarrollada y aplicada en los informes de desarrollo humano que realiza la institución PNUD (2015) e informes anteriores, han sido el cimiento para la construcción de los índices de calidad propuestos.

En el cuadro 3 se detallan las categorías de los distintos indicadores y la asignación de valores a dichas categorías. Los indicadores (**I**) son: (**I1**) combinación de la duración de la relación laboral y búsqueda de otra ocupación; (**I2**) combinación de beneficios sociales del puesto; (**I3**) extensión de la jornada laboral y grado de acuerdo del asalariado con esa extensión; y (**I4**) cualificación de la tarea que realiza en la ocupación.

En el caso del salario, el indicador se calcula, aunque muchas veces es excluido del índice, dado que interesa analizar la calidad del empleo y la distribución salarial, y el salario es, justamente, el aspecto monetario de esa calidad. Entonces, en el caso de excluir el salario, se tiene un índice de calidad sin dimensión de seguridad económica (Icesse).

Cuadro 3: Indicadores.

Seguridad Socioeconómica				
Estabilidad de la relación laboral (erl)		Protección social (ps)		Seguridad económica (monetaria-salario) (se)
Categorías de I1:	Asign. valor:	Categorías de I2:	Asign. valor:	
Relación laboral temporal y busca otra ocupación	0	Sin beneficios	0	Logaritmo del salario real obtenido en la ocupación (lw)
Relación laboral temporal y no busca otra ocupación	50	Alguna combinación sin jubilación	25	
Relación laboral permanente y busca otra ocupación	75	Solo Jubilación	50	
Relación laboral permanente y no busca otra ocupación	100	Alguna combinación con jubilación	75	
		Todos los beneficios	100	
Índice de la dimensión (I _{erl}): $I_{erl} = \frac{\text{Valor asignado} - 0}{100 - 0}$		Índice de la dimensión (I _{ps}): $I_{ps} = \frac{\text{Valor Asignado} - 0}{100 - 0}$		Índice de la dimensión (I _{se}): $I_{se} = \frac{\ln w_{r\text{exp.}} - \ln w_{menor\ AB}}{\ln w_{mayor\ AB} - \ln w_{menor\ AB}}$

Condiciones de trabajo y vida cotidiana	
Tiempo dedicado a la ocupación principal (top)	
Categorías de I3:	Asignación de valor:
Trabajar con jornada parcial, desea trabajar más y buscó	0
Trabajar con jornada parcial, desea trabajar más y no buscó	25
Trabajar con jornada parcial, no desea ni busca trabajar más	50
Trabajar con jornada completa, más de 40 horas y hasta 48	75
Trabajar con jornada completa, 32 horas semanales a 40 inclusive	100
Índice de la dimensión (I_{top}): $I_{top} = \frac{\text{valor asignado}-0}{100-0}$	
Oportunidades de mejora en la actividad laboral (desde la visión de Piore)	
Complejidad de la tarea que realiza en la ocupación(ct)	
Categorías de I4:	Asignación de valor:
No cualificada	0
Semi-cualificada	33.33
Cualificada	66.66
Profesional	100
Índice de la dimensión (I_{ct}): $I_{ct} = \frac{\text{valor asignado}-0}{100-0}$	

Nota: de acuerdo a la base de datos trabajada, la variable tarea caracteriza a un puesto de trabajo, aunque a nivel teórico un puesto de trabajo puede estar delimitado por la realización de un grupo específico de tareas

La obtención de los índices se realiza asignando valores mínimos y máximos, a la peor y a la mejor categoría para cada indicador, respectivamente.²⁰

En el caso del salario, el valor máximo y mínimo corresponde a un año base (AB), en este caso el año 2013. Los índices se calculan para los individuos ocupados asalariados de 15 a 64 años.

De esta manera dependiendo si se incluye o no la dimensión de seguridad económica, se tendrán los índices especificados en el cuadro 4, índice de calidad de empleo (Ice) o índice de calidad de empleo excluido el salario (Icesse). En cualquiera de los casos se trata de la media aritmética de los indicadores que corresponde incluir en el cálculo.

Cuadro 4: Índices de calidad del empleo.

Índice de calidad del empleo sin incluir la dimensión seguridad económica (Icesse)	Índice de calidad del empleo (Ice)
Media aritmética de cuatro índices: I _{erl} , I _{ps} , I _{top} y I _{ct} :	Media aritmética de cinco índices: I _{erl} , I _{ps} , I _{se} , I _{top} y I _{ct} :
$I_{cesse} = \frac{I_{erl} + I_{ps} + I_{top} + I_{ct}}{4}$	$I_{ce} = \frac{I_{erl} + I_{ps} + I_{se} + I_{top} + I_{ct}}{5}$

Como se puede observar en la exposición de las formulaciones, todos los indicadores tienen el mismo peso en los índices. Puesto que la gran dimensión socioeconómica cuenta con más indicadores, esta gran dimensión tendrá mayor importancia en el índice. Esta situación no resulta preocupante, dado que se trata de dimensiones de la calidad del empleo, que aportan funcionamientos que resultan fundamentales para mejorar la capacidad de los trabajadores asalariados. Sin embargo, la exploración de alternativas en la asignación de ponderaciones a los indicadores quedará en la agenda para proseguir la investigación.

²⁰ Se sigue una lógica normativa de lo deseable que es cada categoría en términos de calidad, 0 (cero) identifica el resultado menos deseable y 100 (cien) el más deseable. Los valores intermedios se asignan mediante el mismo razonamiento (Arranz et al., 2016).

Un aspecto que no fue mencionado es la agregación del índice. Dado que el índice se calcula a nivel individual, para dar una medida agregada de la calidad del empleo se necesita recurrir a algún estadístico de la distribución. Se puede recurrir al promedio aritmético y a los valores percentílicos, los cuales se pueden encontrar en la sección de resultados.

4.1. Distribución salarial

A fin de conocer cómo se distribuyen los salarios dentro de cada grupo especificado se recurre al cálculo de coeficientes de Gini por grandes sectores, Sector Público (Sp) y Sector Privado (SPv), y se determinan dos grupos de calidad del empleo, alto (Icesse > 0,5) y bajo (Icesse ≤ 0,5). La elección de un valor absoluto del índice y no relativo obedece a un juicio de valor que si bien extremo, puede ayudar a develar ciertos comportamientos. Por lo tanto, que el puesto asalariado proporcione el mayor puntaje en al menos dos indicadores y el peor en el resto es un modo dual de análisis. Sin embargo, el Icesse da la posibilidad de realizar el análisis de manera desagregada, lo cual conforma la futura agenda de investigación.

Los datos utilizados corresponden a salarios reales.²¹ La información se presenta para la región del Interior, aglomerados disponibles del interior de Argentina y para el Gran Buenos Aires (GBA).²²

El coeficiente de Gini es una de las medidas de desigualdad de uso más difundido para captar la desigualdad presente en las distribuciones de ingreso. Cumple con varios de los axiomas que se imponen a este tipo de medidas y se puede calcular aplicando la siguiente fórmula:

$$G = \frac{1}{2 n^2 \mu} \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^n |y_i - y_j|$$

siendo: y_i el salario mensual del asalariado i ; y_j el salario mensual del asalariado j ; n el total de asalariados y μ el salario medio del grupo.

²¹ Todos los salarios han sido re-expresados a pesos constantes de 2008, empleando una serie empalmada de índices de precios al consumidor. Se agradece la disponibilidad de la serie a Mónica Jiménez.

²² Aglomerado formado por Ciudad de Buenos Aires y Partidos del Conurbano bonaerense (INDEC, 2003, pág. 11).

Esta última formulación corresponde a Pyatt (1976). En ella se puede ver que en el cálculo intervienen las diferencias entre todos los pares de salarios posibles, dentro de cada grupo bajo consideración. La elección de la medida de desigualdad obedece principalmente a que tiene en cuenta toda la distribución y a la facilidad de comprensión de su expresión. Sin embargo, sería enriquecedor involucrar otras medidas de desigualdad salarial, lo cual se prevé para proseguir con la investigación.

La atención se enfoca en los grandes sectores empleadores de trabajo asalariado, el Estado y el Mercado, como instituciones hacedoras de espacios laborales asalariados heterogéneos, y en una división dual de la calidad del empleo asalariado, alta y baja calidad, como una primera aproximación y considerando aspectos a nivel teórico.

5. Resultados

Se presentan los cálculos de los índices de calidad de empleo propuestos, excluyendo e incluyendo la dimensión de seguridad económica (monetaria). Por lo tanto, se muestran el Icesse y el Ice para el interior argentino y GBA entre 1995 y 2015.²³

Luego se exponen los resultados del análisis de la distribución salarial, limitado en este caso al cálculo de coeficientes de Gini para los distintos grupos bajo estudio.

5.1. El índice de calidad de empleo: sin y con dimensión de seguridad económica

En el gráfico 1, se muestran tanto los valores del Icesse como del Ice. Se calculan el promedio aritmético (Icesseprom; Iceprom) y los percentiles (Icesse p25, Icesse p50 e Icesse p75; Ice p25, Ice p50 e Ice p75).

La evolución del Icesse, con excepción del Icesse p75, tanto para el interior como para GBA, presenta una clara disminución entre 1995-

²³ De acuerdo a las descripciones que se hizo sobre la fuente de datos, desde 1995 a 2003 se cuenta con información semestral (primera onda, mayo, y segunda, octubre), la cual pertenece a la EPHP, y desde el tercer trimestre de 2003 al segundo trimestre de 2015 los datos corresponden a la EPHC. Se ha recurrido a los ajustes propuestos por Lépore et al. (2006) a fin de hacer un poco más homogéneas las encuestas de hogares y se ha respetado la periodicidad de cada tipo de encuesta.

2003 y una recuperación entre 2003-2015. La caída fue más importante para el Icesse p25 en ambas regiones. Aunque para GBA este índice se recuperó antes, lo cual aconteció en el último trimestre de 2010.

Respecto al comportamiento del Icesse p75, que muestra el valor del indicador debajo del cual se encuentra el 75% de los asalariados de 15 a 64 años, se observa cierta estabilidad, hasta el primer trimestre de 2009 en el caso del interior y hasta el primer trimestre de 2008 en el caso de GBA. A partir de dichas fechas, que concuerdan con el acontecimiento de la crisis económica mundial, surgen ciertas oscilaciones en dicho índice alrededor de un valor de 0,8.

En referencia a los valores del índice en el promedio, tanto el Icesseprom como el valor de la mediana Icesse p50, para el interior como para GBA, muestran decrecimiento desde 1995 hasta mayo de 2003, periodo a partir del cual comienzan a recuperarse.

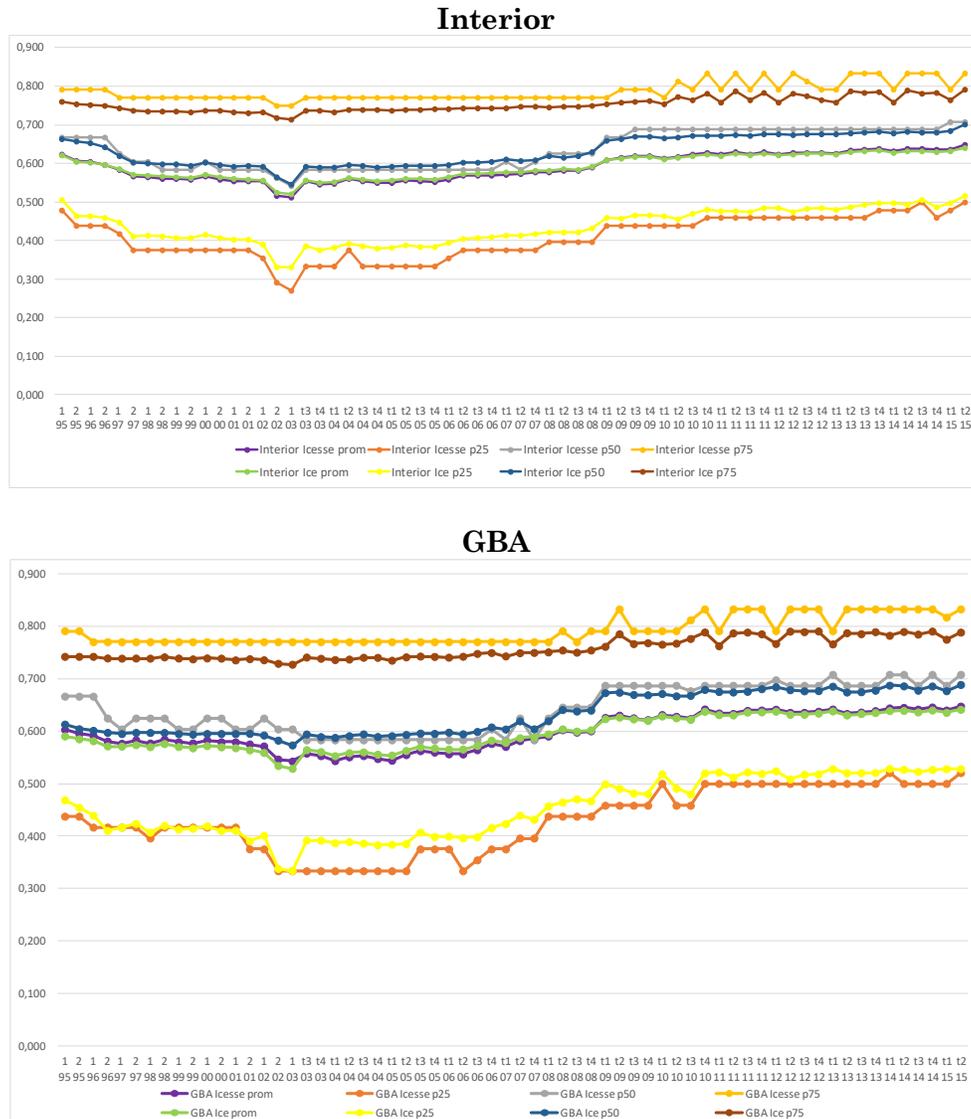
Una observación importante es que la pérdida de calidad no monetaria durante el primer periodo 1995-2003, es más grande para el p25, que es justamente el grupo de puestos de calidad más baja no monetaria.

En resumen, las grandes regiones de Argentina, interior y GBA, muestran una pérdida importante de calidad no económica del empleo asalariado durante el periodo 1995-2003 y una recuperación que deja al índice en valores levemente por encima de los que tenía en 1995, salvo para el Icesse p25 de GBA, que muestra el mejor desempeño y supera el valor que mostraba en 1995.

Al incluir la dimensión económica, mediante el índice de seguridad económica (Ise), se incorpora el salario real y se obtiene el índice de calidad (Ice). Si la inclusión de esta dimensión monetaria eleva el Ice por encima del Icesse, entonces el salario aumenta la calidad del empleo, mientras que si la inclusión del salario disminuye el Ice por debajo del Icesse, el salario disminuye la calidad del empleo.

Se observa, básicamente, que tanto para el interior como para GBA, la inclusión de Ise casi no produce modificaciones en el promedio (Icesseprom). Sin embargo, la mediana (Icesse p50), que no se modifica para el interior, sí se modifica para GBA entre los años 1995 y 2003. En este caso, la incorporación del índice salarial baja el Ice.

Gráfico 1: Índices de Calidad del Empleo asalariado con y sin la dimensión de seguridad económica (Ice e Icesse). Fuente: elaboración a partir de microdatos de INDEC-EPHP y EPHC.



Nota: los índices Icesse e Ice se encuentran expresados en tanto por uno.

No ocurre lo mismo para la parte baja y ni para la parte alta de la distribución. La consideración de los percentiles 25 (p25) y 75 (p75), muestran una relación distinta entre el Icesse e Ice.

El valor del p25 para el interior se incrementa al incluir la dimensión monetaria (Ice >Icesse), consecuentemente la calidad para la parte baja de la distribución mejora al incluir el salario. Sin embargo, durante 1995-2003, el Ice muestra la misma evolución decreciente del Icesse, en consecuencia, para esta parte baja de la distribución no solo disminuyó la calidad no monetaria, sino también el salario real. Por lo tanto, en este primer periodo de análisis, esta parte de la distribución sufre disminución tanto de la calidad no monetaria como de la monetaria. A partir del año 2003 se inicia una recuperación escalonada de ambos índices que perdura, incluso, durante y pasado el periodo de crisis económica mundial (2008-2009).

Para el p75 del interior, la calidad del empleo disminuye al incorporar la dimensión monetaria (Ice <Icesse), en la parte alta de la distribución la calidad es menor al considerar el salario. Durante la crisis macroeconómica argentina del 2001-2002 se observa una leve disminución, sin embargo, luego de la crisis económica mundial, los índices muestran un comportamiento nuevo, más oscilante.

Respecto al interior del país, se puede decir entonces que durante el primer periodo el ajuste en el mercado laboral asalariado afectó fundamentalmente al grupo conformado por los puestos de peor calidad y que la crisis económica mundial repercutió en la estabilidad de la calidad de los mejores puestos de esta gran región.

La situación es un poco distinta en GBA, los valores p25 del Icesse e Ice se encuentran, para el primer periodo 1995-2003, prácticamente en el mismo valor, por lo tanto, incluir el salario no produce mejoras en el nivel de calidad. Aunque, a partir del tercer trimestre de 2003 y con muy pocas excepciones, la incorporación del salario produce leves ascensos en la calidad del puesto para esta parte de la distribución. A fines de 2008 y durante 2009, en que ya se vivía la crisis mundial, los valores de los índices recuperan los de 1995. Luego de unos vaivenes en los valores durante los años 2009 y 2010, el índice de calidad p25 recupera estabilidad hasta el final del periodo bajo estudio.

El comportamiento de los Icesse e Ice del p75 de GBA es similar al de los del interior. Durante todo el periodo la calidad de los puestos disminuye al incluir la dimensión monetaria (Ice <Icesse). Sin embargo, la crisis macroeconómica del 2001-2002 afecta levemente la dimensión

monetaria de esta parte alta de la distribución. Y a partir del segundo trimestre de 2008, antes que en el interior, los índices pierden cierta estabilidad.

En consecuencia, durante 1995 y 2003, tanto en el interior como en GBA, disminuye la calidad no monetaria como la monetaria de la parte más baja de la distribución de calidad de los puestos (Ice p25). Los asalariados posicionados en esta parte de la distribución se enfrentaron a una pérdida total de calidad de sus empleos asalariados. Dicha pérdida fue de un 34,6% para el interior y de un 29% para GBA. Durante ese mismo periodo, la caída en el valor mediano, es de un 17,5% para el interior y de un 6,5% para GBA. Mientras la disminución del Ice p75 es de 6 y de 2%, respectivamente.

Mientras en el segundo periodo 2003-2015, y a pesar de las oscilaciones que presentan los índices del p75, las mediciones han mejorado en toda la distribución. Incluso entre los años 2008-2009, la calidad en la parte baja (p25) se incrementa alrededor de un 10% en el interior y de un 2% en GBA. En la parte alta (p75), esas mejoras son del 1,8% y del 2,3 respectivamente.

Se puede decir, entonces, que el ajuste macroeconómico y la flexibilización del mercado de trabajo en Argentina a lo largo del primer periodo 1995-2003 no afectó de la misma manera a todos los espacios laborales asalariados. El ajuste perjudicó, principalmente, a los espacios laborales asalariados de peor calidad. Y la crisis económica mundial de 2008-2009 parece haber afectado principalmente la estabilidad de la calidad de la parte alta P75 que, para ambas regiones, oscila alrededor del 0,77 (Ice).

5.2. La distribución salarial por calidad del empleo y grandes sectores: público y privado

Empleando el cálculo de los Icesse y con un espíritu exploratorio se establecen cuatro grupos para analizar la distribución salarial. Se agrupan por un lado los espacios laborales asalariados con un Icesse menor o igual a 0,50 (Baja calidad-BC) y por otro, se tienen los espacios con un Icesse mayor a 0,5 (Alta calidad-AC), considerando los grandes sectores: Sector Público (SP) y Sector Privado-Mercado (SPv) y las dos

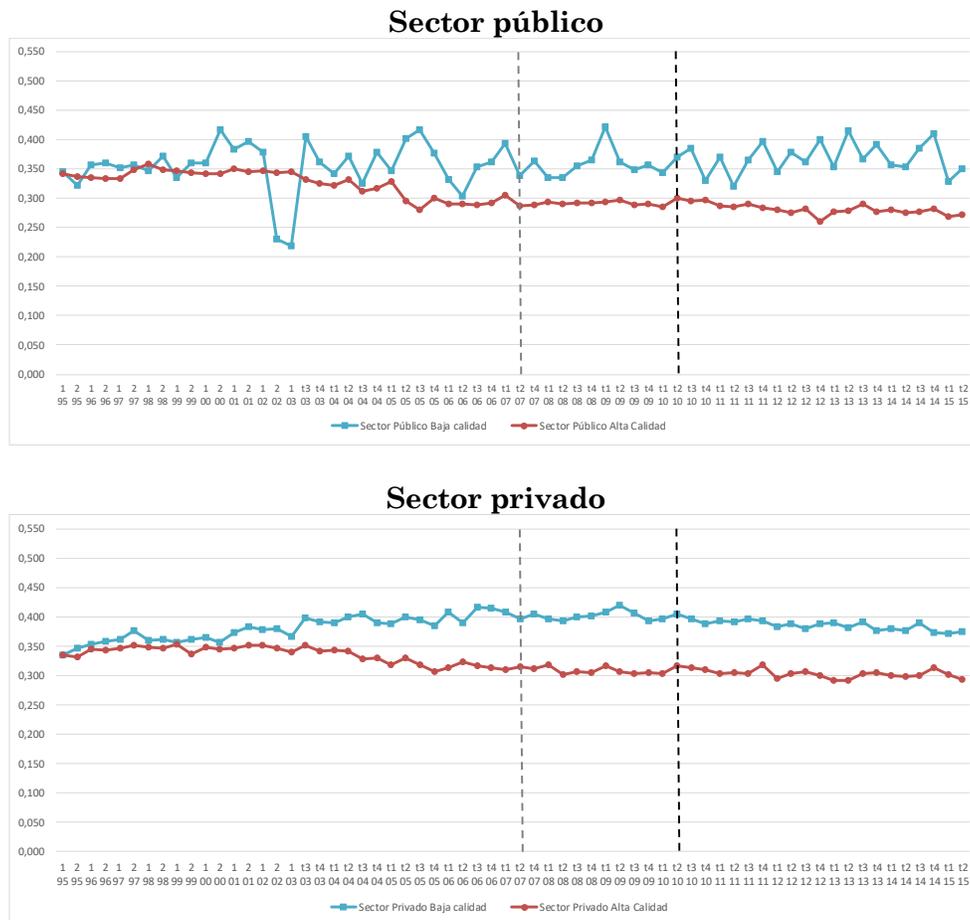
regiones geográficas: interior argentino (gráfico 2) y GBA (gráfico A.1 en el Anexo).²⁴

Los cálculos del coeficiente de Gini dan una idea básica de la importancia de las diferencias salariales dentro de cada uno de los grupos especificados. Se pueden destacar algunos comportamientos generales de las series de los coeficientes de Gini (CG), tanto para el interior como para GBA: 1) El grupo BC del SP muestra mayor inestabilidad en este indicador, las oscilaciones de la serie son más importantes para este grupo que para los de AC de ambos sectores. 2) Los grupos AC del SP y del SPv, muestran los valores más altos durante el periodo mayo de 1995 a mayo de 2003, identificados como $\binom{1}{95}$ a $\binom{1}{03}$, primer periodo. 3) Los grupos AC del SP y del SPv, presentan una tendencia decreciente desde el tercer trimestre de 2003 al segundo trimestre de 2015, $\binom{t3}{03}$ a $\binom{t2}{15}$.

Acerca de algunos comportamientos particulares de las series, se resaltan: 1) Durante el primer periodo, los CG de los puestos de BC y de AC, con excepción del SP de GBA, alcanzaron valores similares y relativamente altos. 2) Entre mayo de 1995 y el segundo trimestre de 2015, los CG del grupo de AC del interior del SP y del SPv disminuyen alrededor de un 20 y un 12%. Mientras los de GBA disminuyen en un 17 y un 27% respectivamente. 3) Los CG del grupo BC del SP del interior y los del SPv de GBA, con oscilaciones se mantienen al inicio y al final del periodo próximos a idénticos valores, 0,35 el primero y 0,40 el segundo. 4) Los CG del grupo BC del SPv del interior aumentan y luego disminuyen durante todo el periodo, quedando levemente por arriba de los valores iniciales. 5) Los CG del grupo BC del SP de GBA son los que muestran la mayor inestabilidad durante el periodo.

²⁴ La selección, quizás extrema, que se ha seguido, básicamente consistió en identificar y agrupar a los puestos de peor calidad del mercado asalariado argentino. Sin embargo, sugerencias recibidas al trabajo sobre la utilización del valor mediano de los índices, se tendrán en cuenta a futuro.

Gráfico 2: Coeficiente de Gini de la distribución de salarios reales de puestos de baja y alta calidad-Interior. Fuente: elaboración a partir de microdatos de INDEC-EPHP y EPHC.



Nota: los coeficientes de Gini se encuentran expresados en tanto por uno. ■ Años crisis;
 -- Año 2007-2º trimestre; - Año 2010-2º trimestre.

Durante los años 2008 y 2009, crisis económica mundial, se observa que el desempeño de las series de coeficientes de Gini, para los grupos de BC y de AC, evolucionan siguiendo el tipo de comportamiento iniciado a mediados de la década de 2000. Durante estos años de crisis,

las series de coeficientes de Gini para puestos de AC en ambos sectores del interior se mantienen estables mientras las de GBA presentan cierta disminución.

En el cuadro 5 se exponen los valores de los CG para el segundo trimestre de 2007 (año previo crisis) y el segundo trimestre de 2010 (año poscrisis). Los coeficientes de Gini de los sectores SP y SPv dan cuenta que la desigualdad salarial agregada ha disminuido entre 2007 y 2010, excepto para el SP del Interior. Sin embargo, este análisis de clasificación dual del nivel de calidad, arroja que la desigualdad de salarios ha aumentado o se mantuvo constante para el grupo de puestos de BC exceptuando el caso del SP de GBA. Y la desigualdad salarial de los grupos de AC disminuyó o se mantuvo constante con excepción del SP del Interior.

Cuadro 5: Coeficientes de Gini de las distribuciones de salarios, 2007 y 2010. Fuente: elaboración a partir de microdatos de INDEC-EPHC.

Año 2007-2do trimestre	Interior		GBA	
	Sector Público (SP)	Sector Privado (SPv)	Sector Público (SP)	Sector Privado (SPv)
CG total	0,299	0,414	0,342	0,392
CG por calidad				
Baja Calidad (BC)	0,339	0,397	0,443	0,391
Alta Calidad (AC)	0,287	0,315	0,329	0,313
Año 2010-2do trimestre				
Gini total	0,315	0,404	0,306	0,378
Gini por calidad				
Baja Calidad (BC)	0,370	0,406	0,365	0,419
Alta Calidad (AC)	0,301	0,318	0,300	0,303

6. Conclusiones

Este trabajo concluye que la construcción de índices de calidad resulta totalmente relevante para analizar mercados de trabajo asalariados como el argentino. Considerando dimensiones teóricamente relevantes, aunque básicas del bien-estar de los asalariados, se puede visualizar una gran diferencia de calidad en los puestos asalariados urbanos de Argentina durante el periodo 1995-2015. El extenso periodo trabajado da cuenta que el mayor impacto en la calidad del empleo fue

durante la crisis macroeconómica argentina de 2001-2002 y no tanto durante crisis mundial de 2008-2009.

De hecho, en términos de calidad tanto monetaria como no monetaria, los más perjudicados durante la crisis macroeconómica interna fueron los puestos de más baja calidad (p25) tanto del Interior como de GBA. A partir de mediados de los 2000, este grupo de puestos recupera e incluso supera los niveles que regían en 1995.

Se debe profundizar mucho más sobre el análisis de desigualdad. Los CG de los sectores SP y SPv dan cuenta que la desigualdad salarial agregada ha disminuido entre 2007 y 2010, excepto para el SP del Interior. Sin embargo, un análisis de clasificación dual del nivel de calidad arroja que la desigualdad de salarios, en general, ha aumentado o se mantuvo constante para el grupo de puestos de BC.

La consideración de un análisis de distribución salarial para grupos de empleos de calidad más homogénea utilizando Ice puede contribuir de manera muy interesante al análisis de la distribución de ingresos de una economía, en especial en los países en desarrollo, razón por la cual se cree necesario continuar este camino.

Se han reseñado en muchas partes del trabajo las tareas pendientes para proseguir con la investigación. La obtención de los índices de calidad de empleo asalariado para Argentina ha sido un gran paso, pero solo uno.

Bibliografía

Anker, R., Chernyshev, I., Egger, F., Mehram, F. y Ritter, J. (2002), "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, International Labour Office, Geneva.

Arranz, J. M., García Serrano, C. y Hernanz, V. (2016), *Índice de calidad del empleo*, ASEMPELO, Madrid.

Astorga, P. (2015), "Functional Inequality in Latin America: News from the Twentieth Century", *Discussion Papers in Economic and Social History*, 135, University of Oxford.

Astorga, P. (2016), "Desigualdad funcional en América Latina: Noticias del siglo XX", en L. Bértola, y J. Williamson (ed.), *La Fractura. Pasado y presente de la búsqueda de equidad social en América Latina*, Fondo de Cultura Económica de Argentina, S. A., 39-77.

Bertranou, F. M. (2004), "¿Desarticulación o subordinación? Protección social y mercado laboral en América Latina" en F. Bertranou (ed.), *Protección Social y mercado laboral*, Oficina Internacional del Trabajo.

Bertranou, F. M., Casanova, L., Jiménez, M. y Jiménez, M. (2014), "Empleo, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina", *Revista de Economía Laboral*, 11, 24-64.

Castel, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica de Argentina, S.A., Buenos Aires.

Claramunt, A. M. y Fornero, L. A. (1988), "Desigualdad de la distribución de ingresos en el Gran Mendoza: Una síntesis", *Revista de la Facultad de CC. Económicas*, Universidad Nacional de Cuyo, Argentina.

Claramunt, A. M. y Fornero, L. A. (1989), "Influencia de la educación en la distribución de ingresos en el Gran Mendoza", *Jornadas de Ciencias Económicas*.

Fina, L. G. y Toharia, L. (1987), "La caracterización de los mercados de trabajo: Relaciones teóricas e implicaciones" en *El Mercado de Trabajo en la Obra de Luis Toharia*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, España.

Frankema, E. (2009), *Has Latin America Always Been Unequal? A comparative study of asset and income inequality in the long twentieth century*, Global Economic History Series, 3, Brill, Boston.

Gasparini, L. (2004), "América Latina: Estudio de la protección social y el empleo sobre la base de encuestas de hogares" en F. Bertranou (ed.), *Protección Social y mercado laboral*, Oficina Internacional del Trabajo.

Green, F. (2006), *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*, Princeton University Press, Woodstock.

Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) (2003), *La Nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003*, en https://www.indec.gov.ar/ftp/cuadros/sociedad/ Metodologia_EPHContinua.pdf.

INDEC (2003), *La Nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003*, en <http://www.indec.mecon.gov.ar>.

INDEC (2003), *¿Qué es el Gran Buenos Aires? Ministerio de Economía y Producción. Secretaría de Política Económica. Instituto Nacional de Estadística y Censos*, en http://www.indec.gov.ar/dbindec/folleto_gba.pdf.

Jiménez, M. (2011), “La economía informal y el mercado laboral en la Argentina: Un análisis desde la perspectiva del trabajo decente”, *Documento de trabajo N° 116 del Centro de Estudios Distributivo, Laborales y Sociales (CEDLAS)*.

Johri, R. (2005), “Work values and the quality of employment: A literatura review”, Department of Labour Te Tari Mahi.

Léopore, E., Roca, E., Schachtel, L. y Schleser, D. (2006), *Evolución del empleo registrado y no registrado durante el periodo 1990-2005*, en *Trabajo, ocupación y empleo. Salarios, empresas y empleo 2003-2006*, Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales (DGEyEL), Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales (SSPTyEL) del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), 127-151, Argentina.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1999), *La calidad del Empleo: La experiencia de los países latinoamericanos y de los Estados Unidos*, R. Infante (ed.), Lima.

OIT (2001), *Formación para el trabajo decente*, en www.oei.es/historico/etp/formacion_trabajo_decente.pdf, Montevideo.

OIT (2002), *Decent work and the informal economy*, VI Report, International Labour Conference 90th Session, Ginebra.

OIT (2011a), *Recursos de Información*, Seminario sobre Economía informal en Argentina, Buenos Aires.

OIT (2011b), *El trabajo decente: la concepción de la OIT y su adopción en Argentina*, Notas OIT Trabajo decente en Argentina, en www.oit.org.ar, Buenos Aires.

OIT (2011c), *La formalización del empleo en Argentina*, Notas OIT Trabajo decente en Argentina, en www.oit.org.ar, Buenos Aires.

OIT (s.f), *El programa de Trabajo Decente* en <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm> (22/06/2011).

OIT (2012), *Decent work indicators: concepts and definitions*, ILO Manual, 1ra. ed., International Labour Organization, Ginebra.

Pedraza, P. y Villacampa, A. (2011), “Determinantes del Trabajo Decente a tiempo completo en el mercado laboral español: un análisis con microdatos de la Seguridad Social”, *Cuadernos de Economía*, 34, 27-39.

Piore, M. J. (1974), “La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente”, Proceedings of the Twenty-Sixth Annual Winter Meeting, Industrial Relations Research Association, 1973, en L. Toharia (comp.), *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, 105-113.

Piore, M. J. (1975), “Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo”, en R. C. Edwards, M. Reich y D. M. Gordon (eds.), *Labor Market Segmentation* (versión en castellano en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, 193-221).

Piore, M. J. (1980a), “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre”, en M. Piore y S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (versión en castellano en L. Toharia (comp.), *El*

mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas, 223-254).

Piore, M. J. (1980b), “Los fundamentos tecnológicos del dualismo y de la discontinuidad”, en M. Piore y S. Berger, *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*(versión en castellano en L. Toharia (comp.), *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*, 255-281).

Piselli, C. (2017), *Diferenciación salarial y distribución del ingreso en Argentina*, tesis doctoral, Universidad de Alcalá.

Programa Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2015), *Informe sobre Desarrollo Humano 2015. Trabajo al servicio del desarrollo humano*, CommunicationsDevelopmentIncorporated, Washington DC, EE.UU.

Pyatt, G. (1976), “On the interpretation and disaggregation of Gini coefficients”, *The Economic Journal*, 86, 253-55.

Salvia, E. A. y Léopore, A. R. (2008), “Trabajo decente, Inclusión Social y Desarrollo Humano en Argentina: Progresos reciente y desafíos pendientes”, *Serie Documentos de Trabajo*, Observatorio de la Deuda Social Argentina, Universidad Católica Argentina, Banco Galicia, 82, Buenos Aires.

Sehnbruch, K. (2004), “From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market”, Paper No. 9, Center for Latin American Studies, University of California, Berkeley.

Sen, A. (1980), “Equality of What?” en S. McMurrin (ed.), *Tanner Lectures on Human Values*.

Sen, A. (1985), *Commodities and Capabilities*, North-Holland, Amsterdam.

Sen, A. (1996), “Capacidad y Bienestar” en M. C. Nussbaum y A. Sen (comp.), *La calidad de vida*, Fondo de Cultura Económica, México.

Sen, A. (2010), *La idea de la Justicia*, Santillana Ediciones Generales, S. L., Madrid.

Taubman, P. y Wachter, M. L. (1986), "Segmented labor markets", en O. Ashenfelter y R. Layard (comps.), *Handbook of Labor Economics*, 2, 1183-1217.

Tokman, V. (2004), *Una voz en el camino. Empleo y equidad en América Latina: 40 años de búsqueda*, Fondo de Cultura Económica, Chile.

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE) (2010), *Measuring quality of employment. Country pilotreports*, Geneva.

Anexo. Fuente de datos: Encuesta Permanente de Hogares

Diseño muestral

Respecto al diseño muestral de la Encuesta Permanente de Hogares Puntual (EPHP), la muestra fue estratificada y bietápica. Los hogares²⁵ que se encuestaban se seleccionaban de la siguiente manera: 1) Dentro de cada aglomerado se selecciona una cantidad de radios censales o subdivisiones “áreas”. 2) Se listaban todas las viviendas particulares de las áreas seleccionadas y finalmente se realizaba una selección aleatoria de viviendas. De esta manera los hogares que habitaban las viviendas seleccionadas constituían el conjunto de hogares a encuestar.

El sistema de rotación de la EPHP consistía en que el conjunto de hogares a encuestar se renovaba por cuartos, es decir, el 25% de la muestra se renovaba de semestre a semestre, por lo tanto, sólo, un máximo teórico de 25% de la muestra podía ser seguido a lo largo de cuatro semestres.

Bajo la nueva modalidad, Encuesta Permanente de Hogares Continua (EPHC), la muestra está distribuida a lo largo de cada uno de los cuatro trimestres del año, por lo tanto, se trata de una Encuesta “continua” que permite dar estimaciones trimestrales, semestrales y anuales.

El muestreo de la EPHC, mantiene su característica de bietápico y se desarrolla de igual manera que para la EPHP, sin embargo, la gran diferencia es que las áreas seleccionadas se distribuyen a lo largo de las 12 semanas del trimestre, por lo tanto, cada área tiene asignada una semana de referencia dentro del trimestre, la semana de referencia se mantiene de trimestre a trimestre y de año a año.

De acuerdo a INDEC (2003) el tamaño muestral por trimestre era de 17.000 hogares pertenecientes a los aglomerados relevados por la antigua EPH y el objetivo era llegar a relevar 25.000 hogares por

²⁵ INDEC define hogar como la persona o grupos de personas, parientes o no, que habitan bajo el mismo techo y comparten los gastos de alimentación y/o otros gastos esenciales para vivir. Por lo tanto, es posible encontrar más de un hogar residiendo en una vivienda.

trimestre y 100.000 por año una vez que se pueda realizar una ampliación geográfica.²⁶

La asignación de la muestra dentro de cada aglomerado se realizó tratando de que cada vivienda tenga la misma probabilidad de ser seleccionada. Una restricción importante que se respetó, es un tamaño mínimo de muestra para los aglomerados más pequeños, de manera que la agregación de la muestra permita dar estimaciones semestrales con niveles de precisión similares a la EPHP.

Por otro lado, para aquellos casos donde el tamaño de la muestra continua resultó menor al de la puntual, se decidió mantener la cantidad de áreas y se redujo la cantidad de viviendas seleccionadas dentro de cada una de ellas.

Un concepto nuevo e importante es el dominio de estimación, se trata de cualquier subdivisión de la población acerca de la cual se puede dar información numérica de precisión conocida, en el cuadro A.1 se dan los detalles.

Cuadro A.1: Dominios de estimación, EPH continua. Trimestres: Tercero 2003-Segundo 2006. Fuente: INDEC (2003), pág. 18.

Dominios de estimación	Períodos de estimación		
	Trimes.	Semes.	Año
Total de aglomerados agrupados	X	X	X
Conjunto de aglomerados agrupados por regiones estadísticas	X	X	X
Conjunto de aglomerados con 500.000 y más habitantes	X	X	X
Conjunto de aglomerados con menos de 500.000 habitantes	X	X	X
Cada uno de los aglomerados con 500.000 y más habitantes	X	X	X
Cada uno de los aglomerados con menos de 500.000 habitantes		X	X

Nota: Desde el tercer trimestre 2006 el periodo de estimación puede ser trimestral para todos los aglomerados relevados por la EPHC.

El esquema de rotación de la EPH continua es un poco más complejo que el de la puntual. Las viviendas de un área que ingresan a

²⁶ En INDEC (2009) se informa que en el 3° trimestre de 2006 se amplió la muestra de hogares en la EPH en los aglomerados con menos de 600 viviendas seleccionadas por trimestre, y además se incorporan a la EPH tres aglomerados (San Nicolás-Villa Constitución; Viedma-Carmen de Patagones y Rawson-Trelew) que habían sido incorporados en la EPH puntual en 2002.

la muestra son encuestadas en dos trimestres consecutivos, se retiran los siguientes dos trimestres y se vuelven a encuestar en dos trimestres siguientes, en el mes y semana que se les ha asignado.

Rediseño de cuestionario de EPHC

Los cambios estuvieron orientados a la reformulación de las preguntas del cuestionario individual, se pasó de preguntas breves de lectura textual a otro que cuenta con preguntas auxiliares, con mayor autoexplicación que garantiza una mayor homogeneidad.

A la EPHP la conformaban dos cuestionarios, uno para la vivienda y el hogar y otro individual que se aplicaba a toda la población sin límite de edad; la EPHC consta, actualmente, de tres cuestionarios, uno para la vivienda, otro para el hogar y el individual para cada una de las personas de 10 años y más que constituyen el hogar.

Cuadro A.2: Evolución de las principales variables macroeconómicas, Argentina 1990-2003.

Variables	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996
PIB (% crec. anual)	-2,5	9,1	7,9	8,2	5,8	-2,8	5,5
Tasa de desocupación (% PEA)⁽¹⁾	8,6	6,9	6,9	9,9	10,7	18,4	17,1
Inflación (% crec. medio anual)⁽²⁾	2.314,0	171,7	24,9	10,6	4,2	3,4	0,2
Inflación (% crec. medio anual)⁽³⁾	1.606,9	110,5	6,0	1,6	0,7	7,8	3,6
Bza. Cta. Corriente (mill. U\$S)	sd	sd	-5.558	-8.209	-10.981	-5.104	-6.755
Superávit Público⁽⁴⁾ (%PBI)	sd	sd	sd	0,9	-0,4	-1,0	-2,2
Deuda Total del Sector Público Nac.⁽⁵⁾ (mill. U\$S)	78.889	86.498	87.976	85.009	90.987	87.091	97.105
Reservas Internacionales⁽⁶⁾ (mill. U\$S)	sd	sd	sd	sd	sd	sd	21.538
Variación % Índ. Tipo de cambio real multil.	sd	sd	-14,1	-10,1	0,0	7,2	0,8
Tipo de Cambio nominal (\$/U\$Spromedio)	sd	sd	sd	sd	sd	sd	1,0
Variables	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
PIB (% crec. anual)	8,1	3,9	-3,4	-0,8	-4,4	-10,9	8,8
Tasa de desocupación (% PEA)⁽¹⁾	16,1	13,2	14,5	15,4	16,4	21,5	15,6
Inflación (% crec. medio anual)⁽²⁾	0,5	0,9	-1,2	-0,9	-1,1	25,9	13,4
Inflación (% crec. medio anual)⁽³⁾	0,1	-3,2	-3,8	4,0	-10,1	92,6	17,9
Bza. Cta. Corriente (mill. U\$S)	-12.116	-14.465	-11.910	-8.955	-3.780	8.767	8.140
Superávit Público⁽⁴⁾ (%PBI)	-1,6	-1,4	-2,6	-2,4	-3,3	-1,5	0,5
Deuda Total del Sector Público Nac.⁽⁵⁾ (mill. U\$S)	101.101	112.357	121.877	128.018	144.453	125.319	178.821
Reservas Internacionales⁽⁶⁾ (mill. U\$S)	24.633	27.866	28.766	28.260	19.792	10.476	14.119
Variación % Índ. Tipo de cambio real multil.	-3,6	-3,5	-9,0	1,2	-5,4	139,5	-8,4
Tipo de Cambio nominal (\$/U\$Spromedio)	1,0	1,0	1,0	1,0	1,0	3,0	2,9

Notas: (1) El indicador se calcula con los datos que corresponden a la onda Mayo de la Encuesta Permanente de Hogares. (2) Porcentaje de variación anual en base al índice de precios al consumidor, Gran Buenos Aires, base 1999=100. (3) Porcentaje de variación anual en base al índice de precios mayoristas, nivel general, base 1993=100. (4) Resultado Global del Sector Público Nacional no financiero (SPNNF) sin privatizaciones, Ministerio de Economía y Finanzas-Secretaría de Política Económica (<http://www.mecon.gov.ar/peconomica/informe/antiguos.htm>). El SPNNF está constituido por la Administración Nacional (AN), las Empresas Públicas y los Fondos Fiduciarios. La AN está compuesta por la Administración Central, los Organismos descentralizados y las Instituciones de Seguridad Social. (5) Datos de 1990 a 1994 de Deuda bruta total del gobierno nacional, a fin de cada periodo, en millones de U\$S. DAL DIN, C. y N. LÓPEZ ISNARDI (1998); datos de 1995 a 1997 de Cuadro I. DE PABLO, J. C. (2005, p. 613); datos de 1998 a 2003 de Cuadros de Deuda Bruta, cuarto trimestre, Boletín Fiscal. (6) Datos correspondientes al 30 de diciembre de cada año. Información diaria sobre Reservas Internacionales y principales pasivos del Banco Central República Argentina (<http://www.bcra.gov.ar>) y Fondo Monetario Internacional (http://www.imf.org/external/np/fin/data/param_rms_mth.aspx): errores estándar entre paréntesis.

Cuadro A.3: Frecuencia relativa de indicadores, salario medio y composición por Sector Público (SP) y Sector (SPv) por nivel de calidad del puesto. 1996-2002-2007 y 2010.

Interior				
	may-96	may-02	2do. Trim.2007	2do. Trim.2010
Muestra	21594	14198	14718	13626
	%	%	%	%
I1 (erI)				
0	9,11	11,12	9,32	7,92
50	9,01	9,15	23,45	21,14
75	16,11	18,5	6,32	6,8
100	65,75	61,19	60,88	64,13
I2 (ps)				
0	25,61	33,66	34,9	31,57
25	4,86	3,7	4,74	4,1
50	0,18	0,12	0,43	0,36
75	13,11	14,26	2,47	2,05
100	56,09	48,12	57,31	61,73
I3 (tcp)				
0	33,55	37,7	28,9	20,08
25	2,52	4,2	1,89	0,19
50	17,06	18,07	28,62	2,6
75	22,52	17,17	19,62	53,71
100	24,29	22,71	20,97	23,43
I4 (ct)				
0	29,21	31,04	30,33	29,58
33,33	23,93	35,16	46,63	45,98
66,66	38,15	27,27	16,27	17,48
100	8,34	6,39	6,6	6,77
Salario mensual promedio	1.108,6	835,64	1119,22	1207,39
Tamaño SP	8226	5446	3950	3939
% SP del total	38,09	38,36	26,84	28,91
BC 9,85		19,23	7,24	7,03
AC 90,15		80,77	92,76	92,97
Tamaño SPv	12163	8004	10798	9687
% SPv del total	56,33	56,37	73,16	71,09
BC 49,4		51,46	52,0	44,17
AC 53,6		48,54	48,0	55,83
% No declara	5,58	5,27	--	--

Cuadro A.3 (Continuación)**GBA**

Muestra	may-96		may-02		2do. Trim.2007		2do. Trim.2010	
	2900		2721		2844		2642	
	%		%		%		%	
I1 (erl)								
0	9,86		10,0		9,11		7,91	
50	6,03		4,67		15,3		12,79	
75	15,62		20,29		10,13		10,79	
100	67,86		64,65		65,37		68,47	
I2 (ps)								
0	30,21		35,28		33,79		30,28	
25	2,79		1,91		5,24		4,84	
50	0,28		0,11		0,42		0,38	
75	4,9		5,4		1,72		2,01	
100	60,97		56,63		58,79		62,45	
I3 (top)								
0	39,45		43,07		33,79		22,41	
25	2,03		2,46		2,22		0,38	
50	10,69		12,13		18,99		3,22	
75	22,79		19,44		21,94		47,54	
100	24,48		22,6		23,07		26,42	
I4 (ct)								
0	27,24		28,15		26,55		27,29	
33,33	49,21		43,81		49,61		46,25	
66,66	15,55		18,74		15,82		17,64	
100	6,86		8,2		7,21		8,33	
Salario mensual promedio	1281,25		987,90		1280,18		1314,38	
Tamaño SP	438	537		408		412		
% SP del total	15,1	19,74		14,35		15,59		
BC	10,50		20,48		6,86		5,34	
AC	89,50		79,52		93,14		94,66	
Tamaño SPv	2279	2030		2436		2230		
% SPv del total	78,59	74,6		85,65		84,41		
BC	39,49		40,3		41,79		34,44	
AC	60,51		59,7		58,21		65,56	
% No declara	6,31	5,66		-.-		-.-		

