



Trabajo y Sociedad

Sociología del trabajo- Estudios culturales- Narrativas sociológicas y literarias

Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

Nº 38, Vol. XXIII, Verano 2022, Santiago del Estero, Argentina

ISSN 1514-6871 - www.unse.edu.ar/trabajosociedad



La calidad del empleo en la Argentina reciente: un análisis sobre su relación con la calificación y el tamaño de las unidades productivas en perspectiva comparada¹

The quality of employment in recent Argentina: an analysis of its relationship with the qualification and size of productive units in comparative perspective.

A qualidade do emprego na Argentina recente: uma análise de sua relação com a qualificação e o tamanho das unidades produtivas em perspectiva comparada

Juan M. GRAÑA*
Facundo LASTRA**
Guido WEKSLER***

Recibido: 10.03.21

Recibido con modificaciones: 22.07.21

Aprobado: 05.08.21



RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo estudiar la calidad del empleo en Argentina en perspectiva comparada, a partir de su vínculo con el tamaño de las unidades productivas y la calificación del puesto.

¹Este trabajo se realizó en el marco del Proyecto UBACyT 20020190200019BA y PICT-Agencia 2018-02562. Agradecemos los comentarios a versiones previas por parte de Agustín Arakaki, Facundo Barrera, Mariana Fernández Massi, Sebastián Fernández Franco, Gaspar Herrero, Santiago Poy, Julieta Vera y dos evaluadores anónimos. Asimismo, agradecemos los datos del gráfico 1 a Damián Kennedy y Laura Pacífico.

*Dr. en Economía, Investigador adjunto del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en el Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad de Buenos Aires (CEPED-IIE-UBA). Juan.m.grana@gmail.com

**Dr. en Ciencias Sociales, Becario postdoctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en el Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe, Universidad de Buenos Aires (IEALC-UBA). Facundol@hotmail.com

***Lic. en Economía, Becario doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas en el Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo, Instituto de Investigaciones Económicas, Universidad de Buenos Aires (CEPED-IIE-UBA). Guidowe45@gmail.com

Para ello analizamos el caso argentino en comparación con Estados Unidos y una selección de 10 países europeos que representan los distintos grados de desarrollo existentes en ese continente (Alemania, Bulgaria, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido y Rumania). Basándonos en datos provenientes de encuestas de hogares para el año 2018, analizamos las características de la inserción laboral de 9 perfiles ocupacionales vinculados al nivel de calificación del puesto y el tamaño del establecimiento. El estudio aporta evidencias sobre la magnitud de las brechas de ingreso y calidad del empleo en Argentina respecto a los países más desarrollados. Se encuentra que, junto con otros países productivamente rezagados, Argentina presenta una alta concentración del empleo en pequeños establecimientos, una presencia relativamente baja de puestos laborales de alta calificación y peores indicadores de calidad del empleo para todos los perfiles estudiados. En todos los países analizados se verifica una estratificación de los salarios en torno a los niveles de calificación y el tamaño de los establecimientos. Sin embargo, en Argentina las brechas de ingresos tienen lugar a un nivel absoluto más bajo de los salarios promedio, mientras que el tamaño de establecimiento determina con más fuerza la estratificación en comparación al resto de los países estudiados.

Palabras clave: Precariedad – Argentina – Comparación Internacional – Mercado de Trabajo

ABSTRACT

This article aims at studying the quality of working arrangements in Argentina from a comparative perspective, focusing on its relation to the size of production units and job qualification. With this purpose, we analyse the Argentinean labour market in comparison to the USA and to a selection of 10 European countries representing the different degrees of national development existing in that continent (Germany, Bulgaria, Denmark, Spain, France, Greece, Italy, Portugal, United Kingdom and Romania). Based on data from household surveys, we analyse 9 occupational profiles defined by the job qualification level and the firm size. The paper illustrates the magnitude of income gaps and the differences in the quality of working arrangements between Argentina and developed countries. Argentina shows a high concentration of employment in small production units, a relatively small share of high complexity jobs and worse indicators for job quality for all the profiles. In all the countries from the set, we find a stratification of wages according to complexity level and firm size. However, the size of production units determines such stratification more strongly, while income gaps are set at a lower absolute level of average wages.

Key-words: Precarity – Argentina – International Comparison – Labour-market

RESUMO

O objetivo deste artigo é estudar a qualidade do emprego na Argentina desde uma perspectiva comparada, a partir de sua vinculação com o tamanho das unidades produtivas e a qualificação do cargo. Para isso, analisamos o caso argentino em comparação com os Estados Unidos e uma seleção de 10 países europeus que representam os diferentes graus de desenvolvimento existentes naquele continente (Alemanha, Bulgária, Dinamarca, Espanha, França, Grécia, Itália, Portugal, Reino Unido e Romênia.). Com base nos dados das pesquisas domiciliares de 2018, analisamos as características de inserção laboral de 9 perfis ocupacionais vinculados ao nível de qualificação do cargo e ao porte do estabelecimento. O estudo fornece evidências sobre a magnitude das diferenças de renda e qualidade do emprego na Argentina em comparação com os países mais desenvolvidos. Verifica-se que, a par de outros países com atrasos produtivos, a Argentina apresenta uma elevada concentração de emprego em pequenos estabelecimentos, uma presença relativamente baixa de empregos altamente qualificados e piores indicadores de qualidade do emprego para todos os perfis estudados. Em todos os países analisados, há uma estratificação dos

salários em torno dos níveis de qualificação e do tamanho dos estabelecimentos. No entanto, na Argentina os hiatos de renda ocorrem em um nível absoluto inferior aos salários médios, enquanto o tamanho do estabelecimento determina a estratificação mais fortemente em comparação com o resto dos países estudados.

Palavras-chave: Precariedade - Argentina - Comparação Internacional - Mercado de Trabalho

SUMARIO

1. Introducción. 2. Marco teórico. 3. Hacia una estrategia empírica para un estudio mundial de la precariedad laboral. 3. Hacia una estrategia empírica para un estudio comparativo de la precariedad laboral. 4. Rasgos generales de la precariedad. 4.1. Coordenadas generales de las condiciones de empleo. 4.2. Relevancia de los perfiles por país. 4.3. Precariedad e ingresos por perfiles ocupacionales. 4.3.1. Presión de la desocupación sobre cada calificación. 4.3.2. Indicadores de calidad del empleo. 4.3.3. Ingresos promedio por perfil. 5. Conclusiones. Referencias. 6. Anexo. 6.1. Ampliación de la construcción de la información. 6.2. Anexo 2.

1. INTRODUCCIÓN

Numerosos estudios del mercado de trabajo argentino han identificado el deterioro evidenciado desde la década del 1970 en las condiciones de empleo y los ingresos de una porción cada vez mayor de la clase trabajadora (Beccaria *et al*, 2000; Lindenboim, 2008; Poy, 2017; Lastra, 2019). Este empeoramiento tuvo lugar en el marco de un mercado de trabajo caracterizado por su heterogeneidad interna y por la extensión puestos laborales de baja calificación que se desenvuelven en pequeñas unidades productivas. Diversas investigaciones explican el carácter estructural de la diferenciación en las condiciones de empleo entre un segmento formal o primario y otro segmento secundario, también denominado como ‘informal’ o ‘marginal’ (Arakaki, 2016; Beccaria y Groisman, 2008; Graña, 2014; Pok y Lorenzetti, 2007; Paz, 2013; Salvia *et al*, 2015).

En este marco, el presente artículo se propone contribuir al conocimiento sobre la calidad de empleo en Argentina en perspectiva comparada, desde una reflexión sobre los determinantes del valor de la fuerza de trabajo, los efectos de la superpoblación relativa y el rezago productivo. La comparación de Argentina con otros países busca, por un lado, analizar cómo es la estructura del mercado de trabajo según el desarrollo productivo de cada país y, por otro lado, estudiar cuál es la magnitud del deterioro de la calidad del empleo en nuestro país. Asimismo, esta comparación internacional aporta a la identificación de las determinaciones generales de la precariedad laboral en los diferentes países.

Esto se realiza a partir de un estudio en perspectiva comparada con otros 11 países (Estados Unidos y 10 países europeos de distintos grados de desarrollo -Alemania, Bulgaria, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido y Rumania). El estudio indaga en distintos aspectos de la calidad del empleo-salario, ausencia de descuento jubilatorio, contrato a tiempo determinado y subocupación-, en relación con la calificación de los puestos laborales y el tamaño de las unidades productivas. Para ello analizamos los ingresos y calidad del empleo para 9 perfiles ocupacionales vinculados al nivel de calificación del puesto y el tamaño del establecimiento (Cesana, 2019). En su mayoría, las evidencias se corresponden con el año 2018, según la disponibilidad de datos para cada país. La estrategia empírica se basa en la combinación de información proveniente de distintas encuestas de hogares.

Adelantando los resultados, encontramos que la alta concentración del empleo en pequeños establecimientos y puestos de baja o media calificación que caracteriza a Argentina es compartida con

otros países europeos que también poseen un marcado rezago productivo. A su vez, en cada uno de los perfiles analizados, estos países muestran brechas en términos de salarios y condiciones de empleo respecto a sus perfiles equivalentes de los países de mayor desarrollo productivo. También encontramos que para todos los países estudiados excepto Argentina, la calidad del empleo se encuentra estratificada, en primer lugar, por la calificación del puesto y, en segundo lugar, por el tamaño de los establecimientos, en tanto que la calidad del empleo disminuye cuanto menor es la calificación y más pequeño es el establecimiento productivo. Para el caso argentino, en cambio, el tamaño de establecimiento es la variable que más jerarquiza la calidad del empleo entre perfiles.

El artículo se organiza de la siguiente manera. En el próximo apartado presentamos el marco teórico sobre el cual se realiza el presente estudio. Allí analizamos los determinantes económicos de la precariedad laboral y las razones que justifican la comparación internacional realizada. En el tercer apartado presentamos la estrategia de abordaje empírica. En el cuarto apartado analizamos los resultados de nuestro estudio empírico. Por último, establecemos las conclusiones y las próximas líneas de investigación que se desprenden de nuestro estudio. Dada la complejidad de algunas estimaciones se presenta un Anexo con la información metodológica correspondiente.

2. MARCO TEÓRICO

El pensamiento latinoamericano ha explicado, desde distintas perspectivas, por qué existe en América Latina -y en Argentina en particular- una mayor proporción relativa del empleo en puestos de trabajo de baja calidad en comparación con países de mayor desarrollo productivo.

Una de las primeras explicaciones de este fenómeno fue presentada por Prebisch (1971), quien señaló que la falta de capitalización de los países latinoamericanos provoca una ‘insuficiencia dinámica’ de la industria para absorber la totalidad de la mano de obra disponible en las ciudades. La presencia de mano de obra redundante dificulta la acción sindical y presiona a la baja los salarios, reforzando así los diferenciales de las remuneraciones entre centro y periferia. Otros autores inspirados en las ideas estructuralistas resaltaron la diferenciación interna que prevalece en los mercados de trabajo en América Latina, en donde el sector informal se desenvuelve en unidades productivas de reducida escala, baja inversión de capital y con empleo de mala calidad, mientras que el sector formal está relacionado con el sector moderno de la economía, donde existe protección social, la relación asalariada es la más difundida y los establecimientos operan a mayor escala (PREALC, 1978).

Nuestra investigación busca dar cuenta de estas especificidades de los mercados de trabajo latinoamericanos para el caso de Argentina. Hacemos esto desde una reflexión sobre los determinantes del valor de la fuerza de trabajo anclada en la Crítica de la Economía Política (Marx, 1995[1867]) y retomando distintos aportes recientes sobre la diferenciación del capital en torno a su escala productiva (Caligaris, 2019; Iñigo Carrera, 2008; Starosta, 2016). Esta perspectiva resulta fructífera para dar cuenta de la magnitud del deterioro de la calidad del empleo argentino, al analizar las condiciones laborales que enfrenta la fuerza de trabajo según su valor y el tamaño de las unidades productivas que la emplean; no simplemente en términos internos, sino en comparación directa con trabajadores de otros países con un mismo perfil ocupacional. Esto quiere decir que la calidad del empleo no sólo debe ser explicada por el tipo de puestos laborales que predominan en un mercado de trabajo determinado, sino que también es un resultado de situaciones nacionales particulares donde, en algunos casos, esa fuerza de trabajo está obligada a venderse por debajo del valor debido a la existencia de una abultada sobrepoblación relativa o debido a las limitaciones que las condiciones productivas de las empresas le imponen al mercado laboral (Graña, 2014 y 2018). En lo que sigue desarrollamos cada uno de estos factores de manera separada para facilitar la exposición, aunque todos ellos operan conjuntamente.

El valor de la fuerza de trabajo está determinado por el trabajo abstracto socialmente necesario para reproducirla, es decir, por el valor de la vestimenta, comida, casa, formación y entrenamiento, como también el valor de todos aquellos bienes y servicios necesarios para sostener la vida natural de una persona una vez agotada su capacidad productiva² (Starosta y Caligaris, 2017). De esta forma, el salario (o cualquier tipo de remuneración³) que perciben los trabajadores en relación con sus necesidades de consumo es el aspecto más determinante de las condiciones en las que se reproduce la fuerza de trabajo o, en otras palabras, resulta central para evaluar si ésta logra venderse por su valor. Ahora bien, ese valor se modifica con los cambios técnicos, ya que las necesidades de consumo de los trabajadores varían acorde al tipo de tareas que estos desempeñan en el proceso productivo. A continuación, describimos sintéticamente las transformaciones más importantes con respecto a la relación entre los cambios técnicos y el valor de la fuerza de trabajo.

Desde mediados del siglo pasado se asiste a un proceso en el que la computarización y automatización de los procesos productivos, por un lado, simplificó las tareas vinculadas a las destrezas manuales, mientras que, por el otro, requirió multiplicar las capacidades de los trabajadores a cargo de desarrollar los avances científicos o aplicarlos a la planificación y dirección de la producción. Esto generó una creciente diferenciación en el valor de las distintas fuerzas de trabajo. Las fuerzas de trabajo con aptitudes científicas pasaron a requerir mayores gastos de educación, esparcimiento, etc.; proceso que explica que sus salarios se hayan distanciado respecto a los de la mano de obra descalificada, los cuales registraron un empeoramiento progresivo (Iñigo Carrera, 2008; Janossy, 1980; Starosta, 2012; Starosta y Caligaris, 2017)

Esta determinación del valor de la fuerza de trabajo tiene un carácter mundial (Iñigo Carrera, 2008; Starosta, 2016), es decir, la fuerza de trabajo de cada nivel de complejidad debería encerrar idéntico valor más allá de su país. Ello da lugar a la posibilidad de comparar internacionalmente las condiciones en las que se reproducen los diferentes estratos de trabajadores. No obstante, los bienes y servicios que conforman la canasta de consumo de los hogares -y por ende definen cuantitativamente su valor- reconocen determinaciones históricas y culturales que cambian entre países y regiones. Asimismo, también existen diferencias entre la provisión pública o privada de ciertos servicios (educación y salud, por ejemplo) que también modifican el valor de dicha canasta. De allí que la comparación no puede realizarse de manera puntual, sino que se deben reconocer márgenes o intervalos, en los que las fuerzas de trabajo se reproducen de manera “similar” y dentro de los cuales no se puede concluir taxativamente que una u otra se reproduce por debajo del valor (Cazón *et al.*, 2018a; Kozłowski, 2015). Sin embargo, diferencias importantes en el poder adquisitivo de dos fuerzas de trabajo de igual calificación serían indicios claros de tal situación.

Más allá de esas diferencias empíricas, surge de esta breve presentación una definición clara: los empleos de mala calidad – de aquí en más, *empleos precarios* – son aquellos que no posibilitan una reproducción ‘normal’ de la fuerza de trabajo en un lugar y momento histórico dados, es decir, son

²A su vez, el valor de la fuerza de trabajo también se constituye por el valor necesario para la reproducción de la familia trabajadora, ya que la acumulación de capital precisa de la reproducción permanente de la fuerza de trabajo (Marx, 1995[1867], Águila y Kennedy, 2016). En la reproducción de la fuerza de trabajo juega un rol crucial el trabajo reproductivo, caracterizado por una división sexual del trabajo que distribuye de manera desigual la carga de este tipo de tareas sobre las mujeres (Vogel, 2013). Si bien se trata de una dimensión muy importante para explicar la distribución de la precariedad dentro de la clase trabajadora, escapa a los objetivos del presente texto analizar esta cuestión.

³ En el caso de los cuentapropistas, el valor de los bienes o servicios vendidos se componen del valor creado por su trabajo más el valor transferido por su capital constante. Es decir, los trabajadores por cuenta propia perciben un ingreso formado por tres componentes que no pueden separarse entre sí: el valor de la fuerza de trabajo, un plusvalor y la depreciación sobre el capital adelantado. De allí que, en lo que sigue, consideraremos que los ingresos de los cuentapropistas también están estrechamente relacionados con el valor de la fuerza de trabajo.

empleos en los cuales la fuerza de trabajo se paga por debajo de su valor⁴. En este sentido, el salario no es la única variable que explica la calidad del empleo, ya que ésta también se encuentra condicionada por factores vinculados a la duración de la jornada de trabajo, su intensidad, los períodos de descanso, las condiciones y medio ambiente de trabajo, entre otras. Así, la precariedad es un fenómeno heterogéneo dado que puede presentarse con diferente intensidad en cada una de estas variables características del puesto de trabajo (Kennedy et al, 2019; Neffa, 1995 y Beccaria et al, 2000).

A estas diferencias en los valores de las fuerzas de trabajo se agregan diferentes situaciones en el mercado laboral que presionan a las condiciones de compraventa de la fuerza de trabajo hacia arriba o hacia debajo del valor. En este artículo nos concentraremos en dos: 1) la superpoblación relativa y 2) las condiciones productivas de las empresas.

En primer lugar, la calidad del empleo responde de manera negativa a la presencia de la ‘sobrepoblación relativa’ (Donaire et al, 2017; Jonna y Foster, 2016; Marticorena, 2011; Marx, 1995[1867]), es decir, la fuerza de trabajo que se encuentra disponible para trabajar, pero no logra emplearse y presiona sobre los efectivamente empleados. Esta sobrepoblación, a su vez, no es un todo homogéneo, sino que existen matices dentro de ella: están quienes no consiguen ningún tipo de empleo por períodos prolongados de tiempo, quienes lo hacen de forma intermitente y quienes sólo pueden vender su fuerza de trabajo a condición de que se la paguen por debajo de su valor (Iñigo Carrera, 2008; Cazón *et al*, 2018b).

Las condiciones de compraventa de la fuerza de trabajo dependen tanto de la presión cuantitativa de la sobrepoblación relativa como del rol que ejercen los trabajadores sobre los que presionan en el proceso de producción (Graña, 2013b). Por un lado, una porción del segmento más complejo de la fuerza de trabajo es la que representa los intereses del capital dentro del proceso productivo, como los gerentes y ejecutivos. Para cumplir su rol asignado en la producción, las condiciones de empleo de esta parte de la fuerza de trabajo deben permitir el acceso al consumo de una canasta de bienes similar a la que accede la clase capitalista, por lo cual difícilmente sus salarios se alejen de su valor (Iñigo, 2012). En segundo término, existe una porción de la fuerza de trabajo científicamente educada, como los profesionales y técnicos, que enfrentan una menor competencia en el mercado de trabajo, por lo que sus condiciones de contratación tampoco podrán estar sujetas a un empeoramiento muy drástico por dos razones. Si las condiciones de empleo para este tipo de asalariados fueran muy malas, no existirían posibilidades económicas para desarrollar este tipo de fuerza de trabajo que es de vital importancia para el capital. Además, los individuos con una formación científica tienen más posibilidades de emigrar a otros países para conseguir mejores condiciones de empleo. Finalmente, la fuerza de trabajo que realiza las actividades de menor calificación está más expuesta a la competencia con los integrantes de la sobrepoblación relativa, ya que ésta se compone mayoritariamente de individuos de baja instrucción. La necesidad de formación o capacitación para el reemplazo de un trabajador por otro es inferior respecto a lo que ocurre en otros segmentos del mercado laboral. Así, este segmento de la fuerza de trabajo de por sí de menor valor, está más sujeto al empeoramiento de sus condiciones de empleo dada la presión de la superpoblación relativa, sufriendo con mayor intensidad la precariedad laboral.

En relación a las condiciones productivas, y como señalan acertadamente las contribuciones latinoamericanas mencionadas al comienzo de este apartado, la escala y tamaño de los establecimientos productivos presentan una relación estrecha con la calidad del empleo. Desde nuestra perspectiva resulta

⁴Varias perspectivas han enfatizado el fenómeno del pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor – o ‘superexplotación’ – como un rasgo distintivo de las economías productivamente más atrasadas. Marini (1973) explicó la superexplotación como un resultado del ‘intercambio desigual’ que los países dependientes mantienen con los países centrales. Según este autor, los capitales localizados en América Latina recurren al pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor para compensar el valor perdido en dicho intercambio. Aportes más recientes han retomado el concepto de la superexplotación para explicar la fase de internacionalización productiva desde mediados de la década de 1970 (Smith, 2016).

crucial tener en cuenta que, aunque el avance tecnológico es la forma más común de concurrir en la competencia, no todos los capitales pueden desarrollar sus fuerzas productivas (Shaikh, 2016; Iñigo Carrera, 2008; Graña, 2014), por lo que las estructuras económicas de los distintos países combinan en alguna proporción a ‘grandes’ y ‘pequeños’ capitales. Los capitales de mayor escala son aquellos que operan en la frontera tecnológica de una cierta rama y tienen capacidades competitivas. A diferencia de éstos, los ‘pequeños capitales’ son aquellos que han quedado atrás en la competencia y que ponen en movimiento un trabajo menos productivo. Una vez que un capital queda rezagado, su brecha con los capitales de mayor tamaño crece de forma progresiva y, eventualmente, los pequeños capitales abandonan la producción. Sin embargo, algunos pequeños capitales sobreviven gracias a la existencia de distintos mecanismos que compensan su rezago productivo. Una fuente común de compensación es el pago de la fuerza de trabajo por debajo de su valor, es decir, la imposición de vínculos laborales precarios a la fuerza de trabajo que se emplea.

Mientras los capitales de mayor escala tienen cierta homogeneidad en cuanto a sus condiciones de acumulación, existe un gradiente de situaciones entre los pequeños capitales. Algunas unidades productivas rezagadas cuentan igualmente con cierta escala y nivel de tecnología, que les permiten participar de cadenas de valor y relacionarse con capitales de mayor tamaño (Starosta, 2010). Otros pequeños capitales basan su acumulación en los bajos salarios de la fuerza de trabajo que emplean, o incluso son pequeñas unidades productivas de subsistencia muy precarias y organizadas mediante vínculos familiares. En el extremo de este segmento se encuentran las empresas unipersonales o cuentapropistas. Más allá de estas diferencias, como regla general, la precariedad es el principal mecanismo de compensación del rezago productivo para los pequeños capitales y su intensidad aumenta cuando mayor es el rezago productivo⁵.

Resumiendo lo expuesto hasta aquí, el valor de la fuerza de trabajo está determinado, en términos generales, por la complejidad de las tareas que realiza, ya que los consumos necesarios para su reproducción aumentan cuanto más calificado es el puesto laboral. Además, la calidad del empleo se ve negativamente afectada por la sobrepoblación relativa, aunque ésta influye con más intensidad sobre la mano de obra de baja calificación. Por último, la escala y tamaño de los establecimientos productivos condicionan la calidad del empleo, deteriorándose como forma de compensación a la menor productividad cuanto más pequeña es la escala de la producción.

Este conjunto de determinaciones se presenta de diversa manera a nivel internacional. Por un lado, la división internacional del trabajo determina una distribución desigual del tipo de capitales, procesos productivos y complejidad de los puestos de trabajo que existen en cada país. En lo que concierne a los países analizados, tanto en Estados Unidos como en los países de Europa Occidental se concentraron los trabajos más complejos que vienen de la mano de empresas más grandes, de mayor capitalización y tecnología (Fröbel et al, 1980; Starosta, 2016; Smith, 2016)⁶. En sentido contrario, los países latinoamericanos en general, y Argentina en particular, participan de la división internacional del trabajo como productores de materias primas, por lo que sus estructuras productivas están formadas fundamentalmente por pequeños capitales restringidos al mercado nacional o regional y con un profundo rezago productivo (Cimoli et al. 2005, Iñigo Carrera, 2008; Graña, 2013a). Entonces aquí observamos mayor proporción de establecimientos pequeños y con puestos de trabajo de baja calificación que,

⁵ Evidentemente, la mala calidad laboral en las empresas más rezagadas no es independiente de estrategias de los capitales de mayor escala para ampliar su valorización, quienes subcontratan secciones de sus procesos productivos a las primeras para ahorrar costos (Weil, 2019, Portes y Sassen Koob, 1987; Appelbaum, 2017; Howell & Kalleberg, 2019; Pérez, et al. 2010).

⁶ La deslocalización y la internacionalización de la producción provocaron una disminución del empleo y una amenaza para el poder de negociación de los trabajadores en los países que tenían algún grado de industrialización (Milberg y Winkler, 2013; Piore, 1998; Dörre, 2012). La expresión política de este proceso fueron las reformas neoliberales que se aplicaron en gran parte del mundo, el debilitamiento del Estado de Bienestar y el empeoramiento progresivo de las condiciones de contratación y reproducción de la fuerza de trabajo.

sumados a la insuficiencia en la generación de empleo dado por el escaso dinamismo económico de esa estructura, conlleva a la existencia de un universo mayor de empleos de mala calidad (CEPAL, 2010).

&

A partir de lo desarrollado anteriormente, entendemos que para realizar una caracterización completa de lo que constituye un empleo precario (en sus múltiples manifestaciones) a nivel nacional se necesita una referencia internacional de cuáles son las condiciones “normales” de venta de la fuerza de trabajo. Así podría observarse, por un lado, cómo opera la diferenciación en el valor de la fuerza de trabajo en función de su complejidad dentro y entre países. Por otro lado, podría analizarse cómo afectan las condiciones de empleo de cada país la presión de la sobrepoblación relativa y la necesidad de compensación del rezago productivo por parte de los pequeños capitales. Por ello, para estudiar los fundamentos de la precariedad desde una perspectiva comparada, en lo que resta del artículo nos proponemos realizar un análisis internacional de las condiciones de venta de la fuerza de trabajo, segmentando el análisis según el tamaño de las empresas que la contratan y el grado de calificación del puesto.

3. HACIA UNA ESTRATEGIA EMPÍRICA PARA UN ESTUDIO COMPARATIVO DE LA PRECARIEDAD LABORAL

Para analizar las condiciones de empleo en perspectiva comparada, en este artículo trabajamos con los casos de Argentina, Estados Unidos y 10 países europeos (Alemania, Bulgaria, Dinamarca, España, Francia, Grecia, Italia, Portugal, Reino Unido y Rumania) a través de las encuestas de hogares disponibles: Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina, Current Population Survey (CPS) de Estados Unidos y Labour Force Survey (LFS) de la Unión Europea. Tomando en cuenta lo presentado en el apartado anterior, siguiendo a Cesana (2019), hemos construido 9 perfiles ocupacionales para el universo de los trabajadores ocupados del sector privado excluyendo el servicio doméstico⁷, que cruzan las dos variables más importantes que presentamos antes: escala de las empresas^{8,9} y calificación del puesto (Esquema 1).

Esquema 1. Perfiles ocupacionales según tamaños de establecimiento y calificación del puesto

		Calificación del puesto		
		Baja	Media	Alta
Tamaño del Establecimiento	Pequeño	Perfil 1	Perfil 4	Perfil 7
	Mediano	Perfil 2	Perfil 5	Perfil 8
	Grande	Perfil 3	Perfil 6	Perfil 9

Fuente: elaboración propia

⁷ Este sector, como el empleo público, tienen pautas de determinación salarial y de calidad muy específicas por lo cual se considera más preciso indagar sobre el universo privado.

⁸ Como suele señalarse en la literatura, el tamaño del establecimiento productivo no equivale al nivel de productividad, pero es una buena aproximación a ello (Berlingieri *et al.*, 2018)

⁹ Tanto en Cesana (2019) como en Arakaki (2016), la línea de corte para la pertenencia a una cierta categoría de tamaño de establecimiento se establece diferencialmente según rama de actividad. Aunque se lo considera más preciso, ese procedimiento no es posible dada la información que proveen las encuestas que utilizamos.

Por un lado, tomamos la calificación del puesto como una aproximación a la complejidad de la fuerza de trabajo, agrupando a los trabajadores en tres niveles: “alta” para los profesionales y técnicos, “media” para los operativos y “baja” para los no calificados¹⁰. Estos grupos se corresponden con los denominados “*skilllevels*” especificados en el Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08). Por otro lado, utilizamos el tamaño del establecimiento para identificar el tipo de capital que emplea a cada trabajador, distinguiendo entre aquellos trabajadores empleados por capitales de tamaño pequeño (hasta 10 empleados), mediano (entre 10 y 50 empleados) y grande (más de 50)¹¹.

A los efectos de analizar la calidad del puesto, en la literatura suele señalarse que existen numerosas expresiones bajo las cuales se presentan los empleos precarios (Standing, 2011; Green y Livanos, 2015). El empleo *part-time* involuntario, la contratación por tiempo determinado o mediante agencias de empleo, la ausencia de registro de la relación laboral o del pago de ciertas prestaciones constituyen algunas de las expresiones más frecuentes de la precariedad, aunque no son las únicas (ausencia de acceso a la salud, cobertura de riesgos del trabajo, etc.). Estas formas de expresión de la precariedad –y su intensidad– también varían entre países y ello tiene su correlato en qué información proveen las encuestas del mercado laboral. El Esquema 2 resume la disponibilidad de variables vinculadas a los empleos precarios en cada una de las encuestas utilizadas.

Esquema 2. Variables asociadas a la precariedad relevadas en las encuestas utilizadas

	Part-time involuntario	Empleo de duración determinada	Ausencia de descuento jubilatorio
Argentina (EPH)	X	X	X
Países Europeos (LFS)	X	X	
Estados Unidos (ASEC-CPS)	X		

Fuente: elaboración propia

Resulta importante remarcar que en el caso de los cuentapropistas estas dimensiones no pueden ser analizadas a través de la información que proveen las encuestas, siendo que suele utilizarse el nivel de calificación (PREALC, 1978). A su vez, la LFS no provee datos de ingresos para los cuentapropistas. Por esta razón, las estimaciones asociadas a las variables del Esquema 2 y a los ingresos percibidos se referirán exclusivamente al universo asalariado. A partir de las variables presentadas en el Esquema 2, se propondrá un índice de recuento de la presencia de *al menos una expresión* de la precariedad, cualquiera sea su forma particular¹². Es decir, para cada perfil de cada país, se construirá el indicador como el cociente entre los asalariados que manifiesten al menos una de estas expresiones, y el total de asalariados del perfil. En otras palabras, el complemento de este indicador expresaría el porcentaje de asalariados que no presentan ninguna de las expresiones de la precariedad relevadas en las respectivas encuestas. Aunque

¹⁰ En la preparación de este texto se analizaron perfiles contruidos en base al nivel educativo, dando similares resultados en la participación de cada uno de ellos en el empleo total. Sin embargo, consideramos que la variable de calificación del puesto es mejor *proxy* de lo que se quiere analizar, siendo que las remuneraciones y condiciones de trabajo se encuentran en mayor medida ligadas a las características de los puestos.

¹¹ En el Anexo 1 presentamos los detalles sobre la operacionalización de las variables utilizadas y las características de las fuentes de datos.

¹² En el Anexo 2, se presenta la información desagregada por cada variable.

para el caso de Argentina entran en juego más expresiones a evaluar, entendemos que esto no sobreestima su nivel de precariedad ya que, en los demás países, la ausencia de registro en la seguridad social no existe de manera generalizada, aspecto que se refleja en su falta de relevamiento en las encuestas del mercado laboral. En el caso de Estados Unidos, sí resulta plausible que la ausencia de la expresión del empleo por tiempo determinado subestime en alguna medida el nivel de precariedad¹³.

A la hora de analizar los ingresos se realizará una comparación internacional del salario promedio por perfil, transformando las monedas nacionales hacia unidades de Paridad de Poder Adquisitivo (PPA) del *benchmark2017* del Banco Mundial (Freeman y Oostendrop; 2000). En Argentina, dado que es conocida la subcaptación de ingresos de la EPH (Sánchez, et al. 2016), se aplicó una corrección sobre los salarios de trabajadores registrados. La misma constó en aplicarles el ratio entre el salario neto promedio estimado por el Sistema Integrado de Previsión Argentino (SIPA) y el salario promedio de EPH, ambos del sector privado registrado¹⁴. En el caso europeo se utilizó la *Structure of Earning Survey* (SES) para imputar un valor de ingreso nominal a los deciles promedio estimados en la LFS.

4. RASGOS GENERALES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

En este apartado presentamos la información empírica proveniente de las encuestas de hogares para los países seleccionados. Pero, para comenzar, situaremos los países elegidos en relación con su productividad y nivel salarial promedio, como forma de establecer las condiciones generales en las que se desenvuelven los mercados de trabajo de cada país. Luego presentaremos los perfiles construidos según la calificación del puesto y el tamaño del establecimiento, para evaluar la desocupación, precariedad e ingresos de cada uno de ellos.

4.1. Coordenadas generales de las condiciones de empleo

En el Gráfico 1 se presenta el salario promedio y el nivel de productividad –entendido como valor agregado por ocupado– de un grupo de países más amplio del que trabajaremos posteriormente (los países elegidos se destacan en color rojo), expresados en términos relativos a Estados Unidos. La información aquí volcada surge de estimaciones de las Cuentas Nacionales, y remiten al 2017 dada la mayor disponibilidad de información para abarcar múltiples países. El salario está calculado como el cociente entre la masa salarial y el total de asalariados, y expresado en PPA mediante el coeficiente correspondiente al Consumo Efectivo. La productividad relativa surge del cociente entre el valor agregado bruto y el total de ocupados, y se utilizó el coeficiente de PPA que se corresponde con el Producto Bruto Interno.

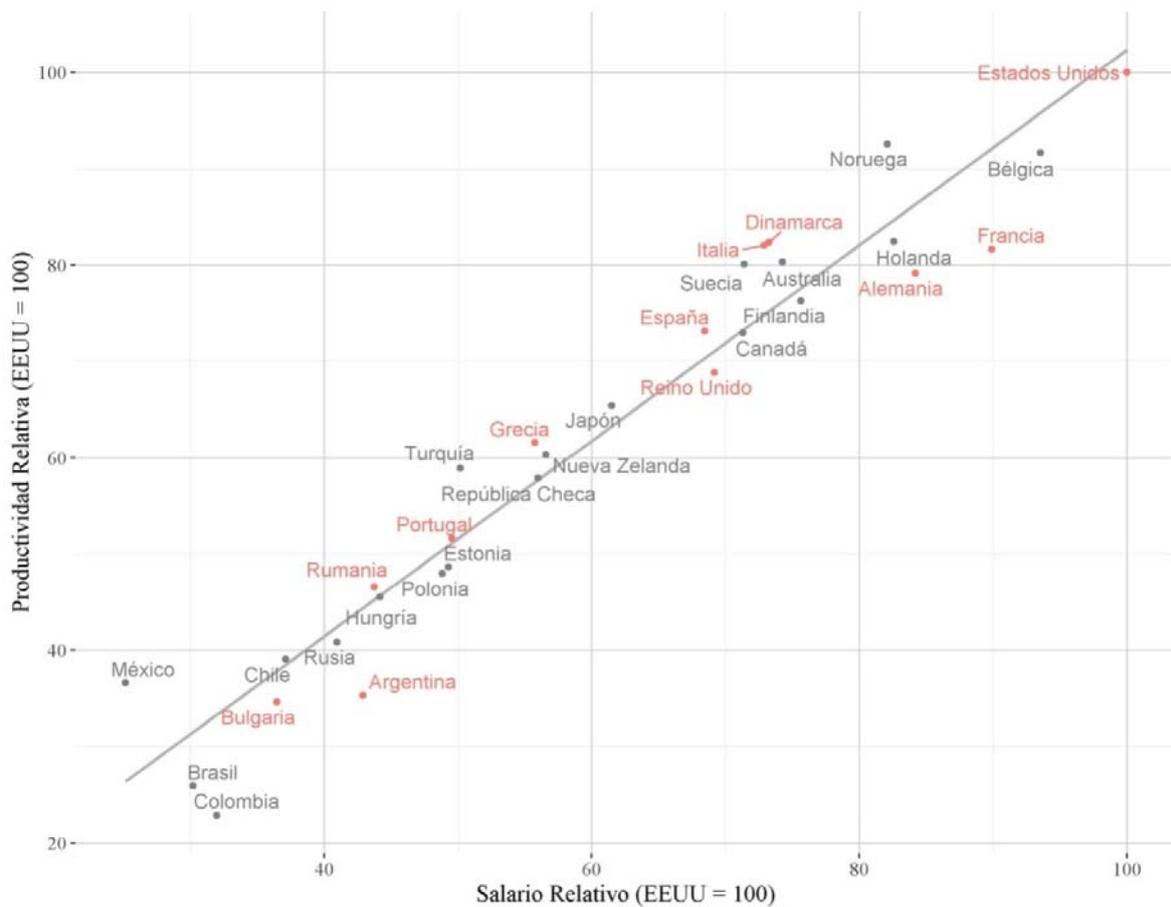
En virtud de lo desarrollado en el apartado 2, es posible identificar que las condiciones productivas de cada uno de los países determinan a grandes rasgos el nivel salarial que la valorización de las empresas permite sostener. La disposición de los países en torno a estas dos variables se acerca notablemente a una

¹³ En particular, es posible que dicho indicador no resulte suficiente para dar cuenta la cuantía de empleos de mala calidad que se generaron en el país tras la crisis del año 2008. En este sentido, a partir de otra encuesta especializada (RAND-Princeton Contingent Work Survey), Katz y Krueger (2016) estiman que entre el año 2005 y 2015 un 94% del incremento neto del empleo en este país se explica por la expansión de relaciones laborales “alternativas” (trabajadores independientes, trabajadores *on-call*, contratos por agencia de empleo y tercerizados).

¹⁴ Por ejemplo, mientras el salario promedio relativo con Estados Unidos del Gráfico 1 alcanza el 42% calculado por INDEC, mediante SIPA, por EPH tal relación es apenas del 24%, mostrando una diferencia aún mayor en los ingresos más elevados (38,8% contra apenas 28%).

recta de 45 grados, donde una mayor productividad se condice con un mayor salario promedio¹⁵. Como se presentará luego, estas diferencias en el salario promedio no obedecen *únicamente* a la estructura del mercado laboral (en relación al tamaño de empresas o al nivel de calificaciones) sino que se observan importantes diferencias de salario a nivel internacional, incluso al interior de cada uno de los perfiles construidos.

Gráfico 1. Salario promedio y productividad relativa en paridad de poder adquisitivo respecto a Estados Unidos. Año 2017.



Fuente:elaboración propia en base a OCDE, Banco Mundial, e Institutos Nacionales de Estadística para países no contemplados en las bases OCDE.

Como es conocido, Estados Unidos evidencia un nivel de productividad y salario más elevado en relación con todos los países aquí presentados. Luego aparecen las economías más grandes de Europa

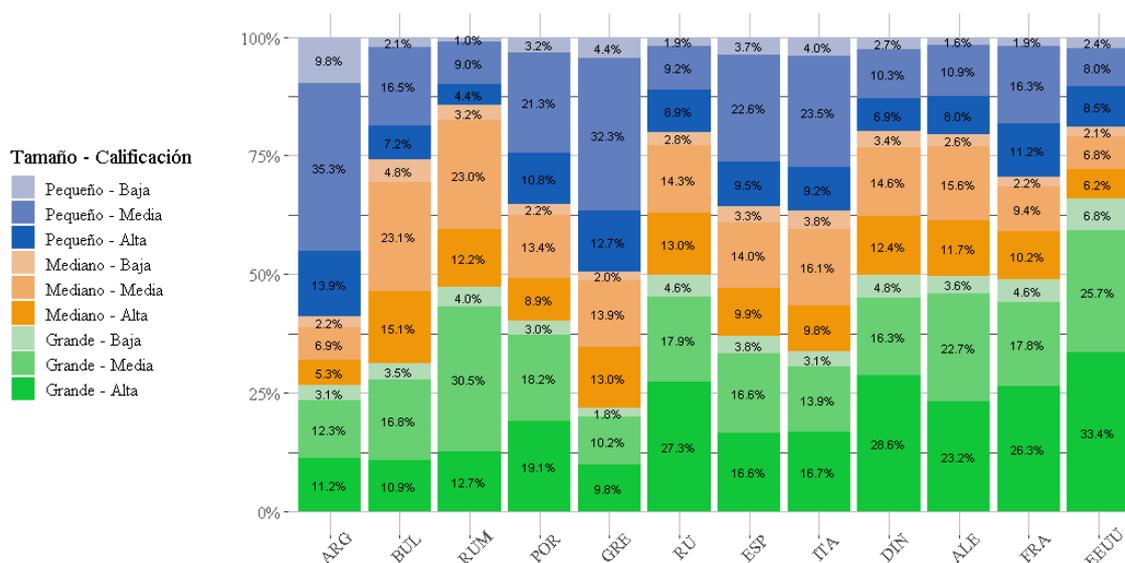
¹⁵ Cabe remarcar que no se plantea aquí la asociación que hace la teoría del capital humano entre el salario y la productividad marginal. Desde nuestra perspectiva, esta información refleja que, en aquellos países donde tienden a prevalecer los capitales de mayor escala y la fuerza de trabajo es más compleja, la necesidad de reducir los salarios como fuente de compensación se ve acotada.

(Alemania y Francia), seguidas un escalón por detrás por España, Dinamarca, Italia y Reino Unido. En lo que sigue, presentaremos la información siguiendo este orden y nos referiremos a los países hasta aquí mencionados como *países de mayor desarrollo productivo*, aun reconociendo el *degradéen* los niveles que presentan estas dos variables, y las que se analizarán posteriormente en cada uno de los países¹⁶. Este grupo se distinguirá en el análisis de los *países con rezago productivo*, grupo constituido por Grecia, Portugal, Rumania y Bulgaria. Aunque formalmente es parte de este grupo, dado nuestro interés en Argentina lo trabajaremos aparte. Por caso, Argentina -al igual que otros países latinoamericanos allí presentados- se ubica en los niveles más bajos en ambas variables, con un nivel salarial cercano al 42% y una productividad del 35% en relación a Estados Unidos.

4.2. Relevancia de los perfiles por país

En el Gráfico 2 se presenta la participación en el empleo de cada uno de los perfiles ocupacionales construidos en los diferentes países analizados.

Gráfico 2: Participación de los distintos perfiles en el empleo total. Año 2018¹⁷



Fuente: elaboración propia en base a EPH, LFS y CPS.

En el grupo de *países con rezago productivo* se verifica que las unidades productivas pequeñas (1 a 10 empleados) y medianas (10 a 40 empleados) son las más relevantes en la estructura del empleo, mientras que la calificación alta no lo es tanto. En el caso de Argentina se observa que la estructura del empleo presenta una de las mayores participaciones del estrato de unidades productivas pequeñas de todo el *set*: 59%, explicado en parte por un núcleo importante de cuentapropistas¹⁸. Luego, el estrato intermedio

¹⁶ Particularmente, en algunos indicadores se evidenciará que España e Italia se alejan del resto de países del grupo, asemejándose más a lo evidenciado por Portugal, parte del siguiente grupo.

¹⁷ En el caso de Alemania se consideró el año 2017 dado el faltante de información para el 2018.

¹⁸ Dentro del estrato de establecimientos de pequeño tamaño, Argentina presenta la mayor proporción de trabajo por cuenta propia de la selección de países (un 55,8% del total de ocupados del estrato), lo sigue Estados Unidos con un 45% y Grecia con un 25%. El polo opuesto lo constituyen Alemania y Reino Unido, dónde esta proporción no supera al 10%.

(11 a 40 empleados) presenta una de las menores participaciones (apenas 14,4%) y lo mismo ocurre con el estrato grande (41 y más empleados) con 26,6%. Si, en cambio, observamos la calificación del puesto, se verifica una de las más altas participaciones en el nivel bajo, del 15,1%. Lo mismo sucede para el nivel medio, que presenta una participación del 54,5%. El segmento de alta calificación presenta una de las participaciones más reducidas, de apenas 30,4%. Al conformar los perfiles con estas dos variables, lo que se observa es que el perfil de mayor relevancia es el 4 (calificación media y establecimiento pequeño), el siguiente es el perfil 7 (alta y pequeño), y luego los perfiles 6 (media y grande) y 9 (alta y grande)¹⁹.

Por su parte, Bulgaria presenta una distribución más homogénea entre los tamaños de establecimientos (25,8% los pequeños establecimientos, 43% los medianos y 31,2% los grandes) y una distribución bastante parecida a Argentina en cuanto a las calificaciones (10,4%, 56,4% y 33,2% para las calificaciones baja, media y alta respectivamente). Grecia, por su parte, presenta la mayor relevancia de los establecimientos pequeños de todos los países europeos (49,4%) y su contracara es la menor participación de establecimientos grandes (apenas 21,8%). Dentro del grupo de países con rezago productivo, Rumania se sale de la norma, al presentar una estructura del empleo con fuerte preponderancia de establecimientos grandes (47,2%), pero en términos de calificaciones es el país del *set* con menor participación de la alta calificación, a un nivel similar al que presenta Argentina. Portugal también presenta una estructura del empleo que se asemeja a la de algunos países de mayor desarrollo como España e Italia, incluso con una mayor preponderancia de los establecimientos grandes. No obstante, los perfiles 4 y 6, ambas de calificación media, explican el 39,5% del empleo total.

En el grupo de los *países de mayor desarrollo* productivo, los establecimientos grandes y la calificación alta representan una porción importante del mercado laboral, siendo generalmente el perfil 9 uno de los más importantes de la estructura del empleo. En Alemania, la mayor parte del empleo se concentra en los establecimientos grandes, que alcanzan el 49,5% y el perfil más relevante es el 9 con 23,2%. Dinamarca muestra una distribución muy similar a la alemana con mayor preponderancia de los ocupados de alta calificación. Ello lleva a que el perfil 9 muestre uno de los porcentajes más elevados del *set*: 28,6%. Los datos de Francia muestran una situación muy similar a Alemania y Dinamarca, pero con mayor relevancia de los establecimientos pequeños, en detrimento de los medianos. En relación con las calificaciones, exhibe una distribución casi idéntica a la de esos países y el perfil mayoritario también es el 9. Reino Unido también presenta una distribución muy parecida a la alemana o danesa, con un peso muy relevante de los establecimientos grandes (49,8%) y también de ocupados de alta calificación (49,2%), siendo también en este caso más relevante el perfil 9 (27,3%). Finalmente, Estados Unidos se presenta como una versión extrema de Alemania, Dinamarca y Reino Unido. Los ocupados en establecimientos grandes alcanzan el 65,9% de los ocupados, con un 18,9% de los pequeños y 15,1% de los medianos. Al igual que en los países recién señalados, el perfil mayoritario en el caso estadounidense es el 9 (33,4%). No obstante, como fuera mencionado, los casos de España e Italia presentan una estructura similar a la de algunos países del grupo anterior, como Portugal y Rumania. España e Italia representan una distribución pareja entre perfiles y, en ambos casos, el principal perfil es el 4 seguido por el 9 en segundo lugar.

En términos generales, la evidencia sugiere que el desarrollo productivo de las economías nacionales (estimado en términos de productividad relativa) se traduce en un cierto tipo de estructura ocupacional (según los perfiles construidos). Así es que en los países con rezago productivo hay una mayor cantidad de empleo en unidades productivas pequeñas y medianas, mientras que se registra una menor participación de puestos de trabajo de alta calificación. Esto quiere decir que la mayor presencia de puestos de baja calificación en unidades productivas pequeñas y medianas (enfaticada por el estructuralismo para el caso latinoamericano) es una característica compartida en general por los países de menor desarrollo productivo, que la diferencia de las economías nacionales de mayor productividad. Esta diferencia es

¹⁹ En lo que resta del texto nos referiremos a los perfiles ocupacionales utilizando únicamente la numeración presentada en el Esquema 1.

relevante ya que una comparación directa, como se mostró en el Gráfico 1, entre los promedios salariales entre países se encuentra sesgada por esta diferente composición del empleo, lo que nos lleva al análisis comparado de los perfiles ocupacionales en el próximo apartado.

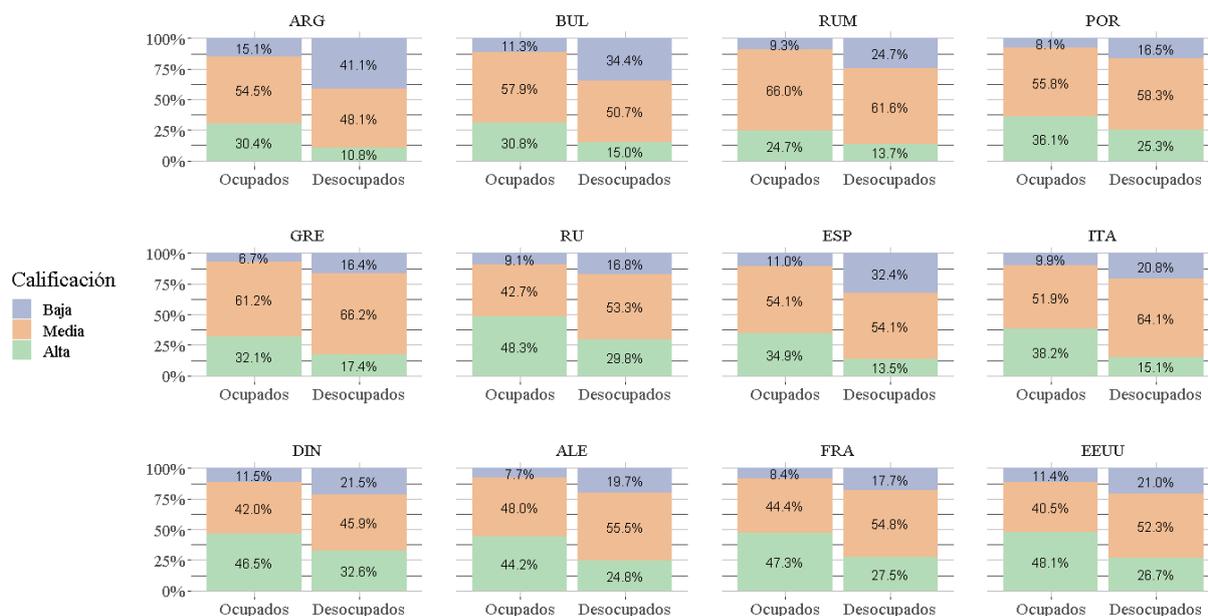
4.3. Precariedad e ingresos por perfiles ocupacionales

En esta sección nos concentraremos en analizar la calidad de los puestos de trabajo de cada uno de los perfiles ocupacionales. En primer lugar, veremos cómo incide sobre cada uno la presión del desempleo - como indicador de la competencia con la sobrepoblación relativa-, luego se presentarán los indicadores vinculados a las distintas expresiones de la precariedad-lo que mostrará las particularidades de cada país y su intensidad- y finalmente se analizarán los diferenciales de ingresos de cada perfil en términos internacionales.

4.3.1. Presión de la desocupación sobre cada calificación

En el Gráfico 3 presentamos el porcentaje de desocupados (con empleo anterior) que proviene de cada nivel de calificación, en relación con el porcentaje que dicho nivel representa en el empleo total.

Gráfico 3: Distribución de calificaciones entre ocupados y desocupados con empleo anterior. Año 2018



Fuente: elaboración propia en base a EPH, LFS y CPS

Como rasgo común a todos los países, el porcentaje de desocupados que provienen de puestos de alta calificación es marcadamente inferior a la participación que este grupo ocupa en el empleo. En el polo opuesto, los trabajadores de baja calificación representan en cada uno de los países la fracción minoritaria de la fuerza laboral ocupada, mientras que presentan una participación sustancialmente mayor entre los desocupados. En este sentido, y en línea con lo desarrollado en el marco teórico, se verifica que la mayor presión de la superpoblación relativa se produce sobre los trabajadores de menor calificación.

En los países con rezago productivo, este aspecto se encuentra muy marcado, siendo que la participación de las calificaciones bajas entre los desocupados con empleo anterior siempre se ubica por encima del doble respecto a su participación en el empleo. El caso más exacerbado es Argentina, donde más del 40% de la fuerza de trabajo desocupada proviene de ocupaciones de baja calificación, mientras que sólo un 15% de la población ocupada pertenece a dicho nivel.

En el otro polo, dentro del grupo de países con mayor desarrollo, Alemania, Francia y Reino Unido presentan un bajo nivel de participación del segmento de baja calificación en el desempleo (inferior al 20%), aunque siempre en un nivel mayor a la participación de este estrato en el empleo total.

Como consecuencia de ello, y en línea con lo planteado en el apartado 2, la presión sobre las condiciones de empleo de la fuerza de trabajo ocupada es desigual entre estos estratos, siendo el más perjudicado el de menor nivel de calificación. De allí que es esperable que, más allá de la presión sobre las condiciones de empleo y salarios que impone la baja productividad de sus economías, ésta se intensifique relativamente más sobre los puestos de menor calificación, marcando brechas mayores de ingreso en perspectiva comparada.

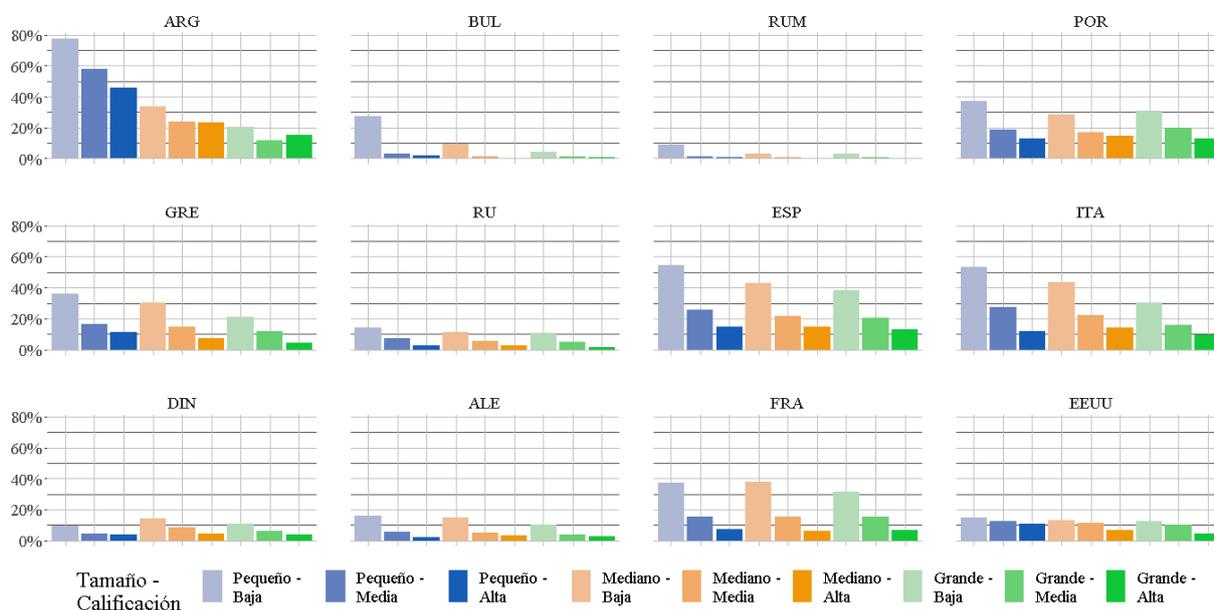
4.3.2. Indicadores de calidad del empleo

Como fue indicado más arriba, nuestro análisis comparativo de la calidad del empleo se basa en tres expresiones de la precariedad para los asalariados: la no realización de descuentos jubilatorios, el trabajo part-time y los contratos por tiempo determinado. En relación con el desarrollo expuesto en el apartado 2, la ausencia del pago de aportes jubilatorios es una expresión de la precariedad particularmente grave, ya que supone la falta de reconocimiento en el salario de la parte del valor de la fuerza de trabajo que se corresponde con su reproducción una vez agotada la capacidad laboral. A ello se le suma el hecho de que dicha expresión se asocia normalmente a la ausencia de una relación laboral formal, con lo cual se añaden otro tipo de carencias como la provisión de cobertura médica, cobertura contra riesgos del trabajo, vacaciones pagas, etc. En este sentido, al verificar el grado con que esta dimensión de la precariedad se manifiesta en Argentina, es posible señalar una diferencia cualitativa respecto a los restantes países, en donde la falta de acceso a estas prestaciones sólo parece ocurrir entre los trabajadores por cuenta propia -o en última instancia entre la fuerza de trabajo desocupada-²⁰.

El Gráfico 4 muestra el indicador de la presencia de al menos una expresión de la precariedad presentado en el apartado 3. Una primera lectura deja de relieve nuevamente que, en cada uno de los países, se reproduce la estratificación en base a los 9 perfiles construidos. Los asalariados en puestos de baja calificación muestran mayor precariedad en cada estrato de tamaño y, al mismo tiempo, los empleados en empresas de tamaño pequeño muestran una peor calidad del empleo que sus equivalentes de calificación en los restantes estratos de tamaño.

²⁰ No está de más aclarar que podemos referirnos aquí al acceso a esas prestaciones, pero no a la calidad de las mismas, lo cual es también un factor relevante a los efectos de analizar las condiciones de reproducción de los trabajadores.

Gráfico 4: Proporción de asalariados con al menos una expresión de precariedad. Año 2018²¹



Fuente: elaboración propia en base a EPH, LFS y CPS

Si comenzamos por Argentina vemos que los perfiles de pequeños establecimientos presentan los niveles más elevados del indicador (77,4%, 58,2% y 46,7% de menor a mayor calificación respectivamente). El Gráfico 4 refleja con claridad que en Argentina la inserción en pequeños establecimientos está más asociada a las expresiones de la precariedad que la realización de tareas de baja calificación. Ahora bien, dentro del grupo de países con menor desarrollo productivo, Argentina no se aleja demasiado en los estratos de mayor tamaño a los porcentajes presentes en Portugal o Grecia. Aún más, incluso ciertos países del grupo de mayor desarrollo productivo como España, Francia o Italia presentan niveles similares en los estratos de mayor tamaño. Resulta sorprendente el caso de Bulgaria y Rumania, que muestran los mejores niveles de calidad de toda la muestra, resultado compartido con otros textos en la materia (Green y Livanos, 2015; Allmendinger *et al.*, 2013; Filandri y Struffolino, 2019; Horemans *et al.*, 2016)²². De manera general, luego de Argentina, en un segundo escalón respecto al nivel de precariedad se ubican Portugal, España, Grecia, Italia y Francia. En el otro polo, nuevamente aparecen Dinamarca, Alemania, Reino Unido, Bulgaria y Rumania. Estados Unidos se ubica en estos niveles, aunque debe remarcarse el carácter parcial del indicador, dada la única dimensión que contempla.

Es interesante destacar que en Argentina el tamaño de establecimiento resulta el factor más determinante de la precariedad, mientras que en Europa y Estados Unidos son las ocupaciones de baja calificación las que más condensan sus expresiones. Esta diferencia podría ser expresión de las brechas de productividad tan importantes que existen entre países y a su interior. En Argentina, a diferencia de los países de rezago productivo europeos, las empresas se encuentran tan alejadas de la productividad internacional -particularmente las pequeñas y medianas- que recurren más intensamente al deterioro de las condiciones de empleo para sobrevivir en la competencia (Dini *et al.*, 2018). Esto afecta a los trabajadores del estrato pequeño y mediano, pero particularmente a los menos calificados, para los cuales la presión

²¹ En el caso de Alemania se consideró el año 2017 dado el faltante de sobre tamaño de establecimientos para el 2018.

²² No obstante, como veremos en el próximo apartado, el marcado rezago productivo de estos países sí encuentra contrapartida en los niveles salariales de esos puestos.

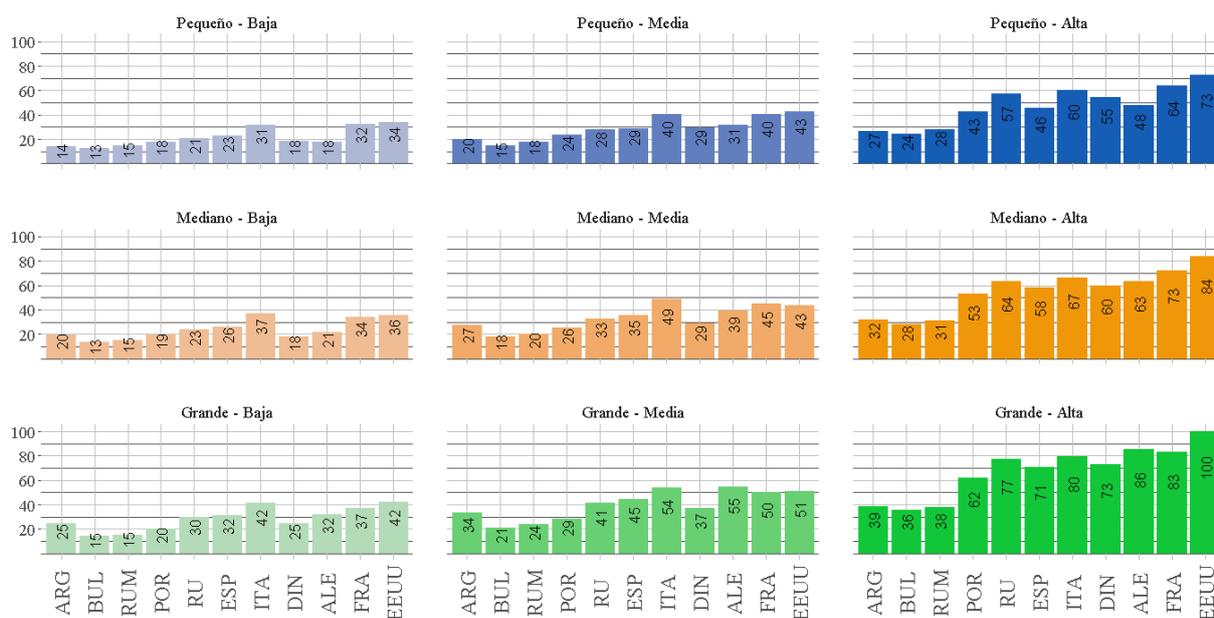
desde la desocupación es más grande, como mostramos en el Gráfico 3. En los demás países, donde las brechas internas no son tan significativas, la necesidad de compensaciones no es tan importante y se concentra principalmente en los trabajadores menos calificados.

4.3.3. Ingresos promedio por perfil

Acorde al desarrollo del apartado 2, para dilucidar si la fuerza de trabajo se vende por su valor, la remuneración percibida en términos internacionales representa una dimensión central. En este sentido, el Gráfico 5 refleja los salarios promedio en PPA por perfil. Para simplificar su lectura, se presenta la relación de los salarios de cada perfil respecto al perfil 9 (grande-alta) de Estados Unidos, el de mayor ingreso.

Lo primero que se observa es que los perfiles se ordenan por tamaño de establecimiento y, al interior de cada estrato, por nivel de calificación. En línea con el Gráfico 1, en cada uno de los perfiles, los salarios más elevados se encuentran entre los países de mayor desarrollo productivo (con Estados Unidos a la cabeza y España en último lugar dentro del grupo), y los países rezagados productivamente se muestran un escalón más atrás, siendo Portugal el que alcanza un mayor nivel de ingresos en este grupo, mientras que Rumania, Bulgaria y Argentina presentan los niveles más bajos de todo el set de países.

Gráfico 5: Ingreso promedio por perfil en paridad de poder adquisitivo. Año 2014. Perfil 9 de EE.UU. =100²³



Fuente: elaboración propia en base a EPH, LFS, CPS, *European Union Structure of Earnings Survey* (SES) y Banco Mundial

Concentrándonos primero en el perfil 9 (grande-alta), los trabajadores de los países europeos de mayor desarrollo perciben salarios que se ubican entre un 70% y 80% del monto percibido por los trabajadores de

²³ El dato de España corresponde al año 2015 debido al faltante de información sobre los ingresos en 2014, mientras que no se presenta estimación sobre Grecia al no reportar ingresos en la SES.

mismo perfil en Estados Unidos²⁴. Aquí cabe señalar que, aun percibiendo un salario inferior al de Estados Unidos, los trabajadores de estos países pueden estar vendiendo su fuerza de trabajo por su valor. Como señalábamos en el apartado 2, más allá de las diferencias en las canastas de consumo nacionales, esta afirmación obedece a que la diferencia salarial puede ser compensada, al menos en parte, con una mayor provisión pública de bienes y servicios en Europa respecto a Estados Unidos (Cazón et al. 2018a), de manera que no puede afirmarse que esas fuerzas de trabajo se vendan por debajo del valor. Ahora bien, a medida que evaluamos los perfiles de alta calificación, pero menor tamaño (perfiles 7 y 8) se observa que en todos esos países -inclusive Estados Unidos- se reducen los salarios, pero de manera pareja. Esa caída estaría indicando la magnitud de la compensación por salario que esos establecimientos requieren para sostenerse en producción respecto a los grandes.

Una conclusión completamente distinta se extrae de los países con rezago productivo, ya que Argentina alcanza un poder adquisitivo en su perfil 9 de apenas el 39% del equivalente en Estados Unidos. En perspectiva nacional, es posible que estos puestos sean considerados de “buena calidad” y “altos salarios” –y generalmente dentro del sector formal/registrado de la economía- pero la comparación internacional deja de relieve que los salarios son mucho más bajos que en los países de mayor desarrollo productivo, lo que genera problemas para la reproducción de estos trabajadores en igualdad de condiciones. Si observamos los otros perfiles de alta calificación (perfil 7 y 8) estos también enfrentan menores salarios, pero la diferencia respecto a los establecimientos grandes es menor a la observada en los países de mayor desarrollo productivo.

En lo que refiere a la fuerza de trabajo de calificación media (perfiles 4 a 6), dentro del grupo de países de mayor desarrollo, es posible identificar que los salarios de Alemania, Francia e Italia se ubican en niveles cercanos, o incluso superiores al de sus contrapartes estadounidenses. Esto ocurre específicamente en los establecimientos medianos y grandes (perfiles 5 y 6). Más allá de estas situaciones particulares, en estos países, la brecha salarial de los establecimientos pequeños y medianos respecto de los grandes es similar a los observados en la calificación alta.

Ahora bien, entre los países de rezago productivo, lo que se observa es que mientras el estrato grande logra posicionarse relativamente más cerca del nivel alcanzado en Estados Unidos, las brechas de salario de los estratos de tamaño pequeño y mediano son mucho más importantes que en la calificación alta. Por ejemplo, en Argentina, mientras el perfil 6 (grande-media) abona salarios al 66% de su contraparte estadounidense, el perfil 4 apenas alcanza el 39% y el perfil 5 el 47%. Similares brechas se observan en el resto de los países del grupo.

Por último, los perfiles que se corresponden con los puestos de baja calificación (perfiles 1 a 3) vuelven a mostrar notables distancias respecto al salario percibido en Estados Unidos, salvo para los casos de Francia e Italia. En este nivel de calificación se observan las brechas más amplias tanto respecto a Estados Unidos como entre tamaños de establecimiento.

En Argentina, se observan brechas en la calificación baja respecto a Estados Unidos más amplias que en el nivel de calificación medio (-67%, -53% y -41%, respectivamente) pero con “penalizaciones” por tamaño un poco más reducidas. Si recordamos aquí la incidencia que la precariedad en sus diferentes formas tenía sobre estos perfiles, se nota claramente la segmentación laboral que la literatura marca, pero también una capacidad de reproducción muy deteriorada (ver Gráfico 4y Anexo 2).

En resumen, lo que se observa es que los salarios por perfil en Argentina muestran unas brechas muy en línea con lo planteado en el apartado 2. A menor nivel de calificación y tamaño, es decir en los primeros perfiles, los salarios son marcadamente menores en relación con lo observado en Estados

²⁴ A modo de referencia, nuestra estimación del salario promedio mensual del perfil 9 en Estados Unidos arroja un valor de 5.550 dólares en 2014.

Unidos. Sin embargo, lo interesante es que esas brechas respecto a los salarios abonados en Estados Unidos se van reduciendo a medida que subimos de perfil. Esto abonaría el desarrollo teórico previo donde la presión de la superpoblación relativa y del rezago productivo se descargan sesgadamente sobre los estratos de menor tamaño y calificación. En sentido contrario, en los perfiles de calificación alta la brecha internacional es máxima, aspecto que amerita una indagación más profunda²⁵.

5. CONCLUSIONES

Nuestro abordaje partió de reconocer que las múltiples expresiones de la precariedad son distintas formas de la compraventa de la fuerza de trabajo por debajo de su valor. En el presente trabajo nos enfocamos en dos dimensiones que resultan cruciales para entender los fundamentos de este fenómeno: la complejidad de la fuerza de trabajo en vínculo con la presión de la superpoblación relativa y la escala de los capitales que la emplean. Ello dio lugar a la construcción de 9 perfiles ocupacionales que cruzan dichas variables. Por otra parte, en tanto el valor de la fuerza de trabajo presenta una determinación mundial, realizamos un estudio comparado de las condiciones de empleo en Argentina en relación a un conjunto amplio de países.

En base a los niveles agregados de productividad y salarios, identificamos para el análisis 2 grupos de países diferenciados, con *degrades* en su interior: aquellos con rezago productivo (Argentina, Bulgaria, Grecia, Portugal y Rumania) y los de mayor desarrollo productivo (España, Italia, Alemania, Dinamarca, Francia, Reino Unido y Estados Unidos). Los primeros, dentro de los cuales Argentina es el caso más extremo, se caracterizan por registrar una porción mayoritaria del empleo en establecimientos pequeños y puestos de calificación baja. Los segundos son su opuesto: se destacan por una mayor concentración del empleo en establecimientos grandes y calificación alta.

Nuestra estimación sobre la incidencia de la precariedad para los perfiles construidos mostró que la estratificación reconocida por la literatura para Argentina se reproduce en todos los países aquí analizados, en particular en aquellos que forman el grupo con rezago productivo. Las distintas expresiones de la precariedad tienden a manifestarse con mayor intensidad entre la fuerza de trabajo de menor calificación y en los pequeños establecimientos, descendiendo cuanto mayor es la calificación y el tamaño del establecimiento productivos.

Una estratificación similar se registra en términos de ingresos. El análisis del ingreso promedio de los perfiles a paridad de poder adquisitivo estuvo en línea con los resultados esperados: los ingresos muestran una estratificación según los perfiles dentro de cada país y, al comparar entre países, se verifica un ordenamiento muy similar según la productividad relativa presentada al inicio. Particularmente interesante es la comprobación de que las brechas de salario entre los países con rezago productivo y Estados Unidos se reducen a medida que se asciende desde calificación baja a media y desde tamaños de establecimiento pequeño a mediano (entre los perfiles 1 y 6) en línea con lo presentado en el apartado teórico respecto al efecto conjunto de la superpoblación relativa -más acuciante para los trabajadores de baja calificación- y el rezago de productividad -más intenso en los establecimientos más pequeños-. Los perfiles de alta calificación constituyen una excepción, siendo las brechas internacionales mayores con respecto a la calificación media. Este hecho, que será analizado en próximas investigaciones, podría estar explicado en parte por el incremento de la desigualdad de las últimas décadas en el mundo desarrollado a favor de los perfiles de ingresos más altos.

²⁵ A manera de hipótesis, la existencia de una brecha más grande de la esperada puede deberse a la característica de los datos utilizados (por ejemplo, una subdeclaración de ingreso no resuelta completamente por la imputación SIPA) o bien a un fenómeno real como el marcado crecimiento de la desigualdad en Estados Unidos).

Al concentrarnos en Argentina observamos que el mercado laboral se desenvuelve en un marco general de baja productividad relativa y bajos salarios en comparación con los Estados Unidos y la mayoría de los países europeos seleccionados. La baja productividad tiene su reflejo en la estructura del mercado de trabajo, caracterizada por una alta participación del empleo en establecimientos pequeños y de baja calificación. A la reconocida estratificación de los salarios en torno a los niveles de calificación y el tamaño de los establecimientos, se añade que las brechas de ingresos tienen lugar a un nivel absoluto mucho más bajo de salarios promedio, en comparación a los países de mayor desarrollo productivo. A su vez, las brechas salariales internas son mayores en Argentina que en Europa y los Estados Unidos.

A partir de todos estos factores, creemos que es razonable considerar que, dadas las distancias entre los niveles de ingresos por perfil respecto a aquellos imperantes en los países de mayor desarrollo productivo, la fuerza de trabajo en Argentina se vende de manera general por debajo de su valor. En este sentido, es importante indagar sobre qué mecanismos se activan en ambos polos de la relación de compraventa de la fuerza de trabajo en una economía con estas características. Por un lado, desde la óptica de los trabajadores, cómo logran estratos amplios de trabajadores reproducirse a pesar de sus niveles reducidos de ingresos y elevada precariedad - falta de cobertura social, sobreocupación, deterioro acelerado de la salud, etc. Particularmente, en los segmentos más calificados, surge la pregunta respecto a la medida en que los bajos salarios relativos se traducen o no en una degradación de los atributos productivos de esta porción de la clase trabajadora. Por el otro, desde la óptica de las empresas, la generalización de la venta de la fuerza de trabajo por debajo del valor invita a indagar en cómo se habilita a una valorización adicional de las empresas que, pudiendo abonar salarios más altos, “aprovechan” las condiciones nacionales y qué efectos acarrea ello en términos de inversión, tecnología y escala.

REFERENCIAS

- Águila, N. y D. Kennedy (2016): "El deterioro de las condiciones de reproducción de la familia trabajadora argentina desde mediados de los años setenta"; *Realidad Económica*; N° 297, IADE, Buenos Aires, enero - febrero.
- Allmendinger, J., Hipp, L., & Stuth, S. (2013). *Atypical Employment in Europe 1996 – 201*. 78.
- Appelbaum, E. (2017). *What's Behind the Increase in Inequality?* CEPR.
- Arakaki, A. (2016). *La segmentación del mercado de trabajo, desde una perspectiva estructuralista. Argentina, 2003-2013*. Tesis de Maestría. Maestría en Economía, Universidad de Buenos Aires, Argentina, 87p.
- Beccaria, L., J. Carpio y A. Orsatti (2000), "Argentina: informalidad laboral en el nuevo modelo económico", En J. Carpio, E. Klein y I. Novacovsky, *Informalidad y exclusión social* (pp. 83-110). Buenos Aires: FCE / SIEMPRO / OIT.
- Beccaria, L., y Groisman, F. (2008). *Informalidad y pobreza en Argentina*. *Investigación Económica*, LXVII (266), 135-169.
- Berlingieri, G., Calligaris, S., y Criscuolo, C. (2018). "The productivity-wage premium: Does size still matter in a service economy?", *AEA Papers and Proceedings*, vol. 108, pp. 328-33.
- Caligaris, G. (2019). *Distintas tasas de ganancia y tipos de capitales en la crítica de la economía política. Un enfoque alternativo*. In O. Martínez (Ed.), *Karl Marx desde América Latina. Dialéctica, política y teoría del valor* (pp. 391–416). Ande / GISLAT.

Cazón, F.; Graña, J.M.; Kennedy, D.; Kozłowski, D.; y Pacífico, L. (2018a). Contribuciones al debate sobre el rol del salario real en la acumulación de capital en Argentina. Evidencias de la venta de la fuerza de trabajo por debajo de su valor. *Ciclos en la Historia, la Economía y la Sociedad*, 25(47).

Cazón, F.; Graña, J.M.; Kozłowski, D y Lastra, F. (2018b), "Hacia un marco general para el análisis de la diferenciación de la fuerza de trabajo argentina", en Kennedy, D. (comp.), *Debates en torno a las condiciones actuales de reproducción de la fuerza de trabajo argentina en perspectiva histórica*, Buenos Aires, FCE-UBA, pp. 101-114.

CEPAL (2010) *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*. Naciones Unidas, Santiago de Chile.

Cimoli, M., Porcile, G., Primi, A., Vergara, S., Holland, M. y Rocha, F. (2005). *Heterogeneidad estructural, asimetrías tecnológicas y crecimiento en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL-BID.

Donaire, R., Rosati, G., Cavalleri, S. y Mattera, P. (2017). *Superpoblación relativa en Argentina. Construcción de un instrumento para su relevamiento sistemático y estandarizado*. Documentos y Comunicaciones, Buenos Aires, PIMSA.

Filandri, M., & Struffolino, E. (2019). Individual and household in-work poverty in Europe: Understanding the role of labor market characteristics. *European Societies*, 21(1), 130-157. <https://doi.org/10.1080/14616696.2018.1536800>

Flood, S., King, M., Rodgers, R., Ruggles, S. & Warren, J. R. (2020). *Integrated Public Use Microdata Series, Current Population Survey: Version 7.0 [dataset]*. Minneapolis, MN: IPUMS, 2020.

Freeman, R. B., & Oostendorp, R. (2000). *Wages around the world: pay across occupations and countries (No. w8058)*. National Bureau of Economic Research.

Graña, J. M. (2013a) "Potencialidades y límites de la Industrialización Sustitutiva argentina (1935-1975). Análisis desde una perspectiva actual y mundial", *Revista Ensayos de Economía*, N° 43, Departamento de Economía, Universidad Nacional de Colombia – Sede Medellín, Medellín (ISSN 0121-117X).

Graña, J. M. (2013b). El proceso de heterogeneización y segmentación laboral como resultado del rezago productivo. *Razón y Revolución* (26).

Graña, J. M. (2014), "Los problemas productivos de las empresas y su vinculación con el deterioro de las condiciones de empleo de los trabajadores" en Lindenboim, J. y A. Salvia, *Hora de balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina, 2002-2014*, EUDEBA, Buenos Aires. (ISBN: 978-950-23-2453-1) (pp. 39-74)

Graña, J. M. (2018): "Labor market trends in a low and heterogeneous productivity country. Evidence from Argentina's manufacturing", *Brazilian Journal of Political Economy*, Center of Political Economy, Vol. 38, N° 2 (151), abr-jun. (ISSN 0101-3157, 1809-4538).

Green, A. E. y Livanos, I. (2015). Involuntary non-standard employment and the economic crisis: regional insights from the UK. *Regional Studies*, 49(7), 1223-1235.

Horemans, J., Marx, I., & Nolan, B. (2016). Hanging in, but only just: Part-time employment and in-work poverty throughout the crisis. *IZA Journal of European Labor Studies*, 5(1), 5. <https://doi.org/10.1186/s40174-016-0053-6>

Howell, D. y A. Kalleberg. (2019). Declining Job Quality in the United States: Explanations and Evidence. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(4), 1. <https://doi.org/10.7758/rsf.2019.5.4.01>

- Iñigo Carrera, J. (2008). *El capital: razón histórica, sujeto revolucionario y conciencia*, Imago Mundi, Buenos Aires.
- Iñigo, L. 2012. La Determinación Del Salario Individual. in *Relaciones económicas y políticas. Aportes para el estudio de su unidad con base en la obra de Karl Marx*, edited by Gastón Caligaris and Alejandro Fitzsimons, 53–71. Buenos Aires: Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Buenos Aires.
- Janossy, F. (1980). La fuerza de trabajo, y el progreso ante los cambios permanentes en la calificación de los trabajadores. En Labarca, G. (compilador). *Economía Política de la Educación*, (pp. 55-87). México: Editorial Nueva Imagen.
- Jonna, R. J., y Foster, J. B. (2016). Marx's theory of working-class precariousness—and its relevance today. *Alternate Routes: A Journal of Critical Social Research*, 27.
- Katz, L. F. & Krueger, A. B. (2016). The rise and nature of alternative work arrangements in the United States, 1995-2015 (No. w22667). National Bureau of Economic Research.
- Kennedy, D., Pradier, C. y Weksler, G. (2019). *Hacia nuevas evidencias en torno a las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en Argentina. Situación actual y perspectivas*. 14° Congreso Nacional de Especialistas en Estudios del Trabajo, Buenos Aires, ASET.
- Kozlowski, D. (2015). *Salarios y empleo según la clasificación ocupacional. Argentina, Estados Unidos y Europa 2003-2013. Metodología de estimación y análisis de la información*. Documentos de Trabajo N° 19, Centro de Estudios sobre Empleo, Población y Desarrollo, Universidad de Buenos Aires. Disponible en: http://bibliotecadigital.econ.uba.ar/?c=docin&a=d&d=docin_cep_d_019
- Lastra, F. (2019). “La diferenciación de la fuerza de trabajo en América Latina y su expresión en Argentina (1945-2015)” (Tesis doctoral), Facultad de Cs. Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- Lindenboim, J. (comp) (2008), Trabajo, ingresos y políticas en Argentina: contribuciones para pensar el Siglo XXI, Buenos Aires, Eudeba.
- Marini, R. M. (1973). *Dialéctica de la dependencia*. México D.F.: ERA.
- Marticorena, C. (2011). ¿Masa marginal o ejército industrial de reserva? Consideraciones sobre marginalidad y sobrepoblación relativa. En A. Bonnet (Comp.) *El país invisible. Debates sobre la Argentina reciente*. (pp. 199 - 222) Ediciones Continente.
- Marx, K. (1995 [1867]), *El Capital. Crítica de la Economía Política*. Tomo I, México D.F., Fondo de Cultura Económica (1867).
- Neffa, J. C. (1995): Las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa. Doc. CYMAT N° 1. PIETTE-CONICET.
- Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Desarrollo y Sociedad*(72), 105-156.
- Pérez, P., P. Chena, y F. Barrera. (2010) "La informalidad como estrategia del capital. Una aproximación macro, inter e intra sectorial." *La corrosión del trabajo. Estudios sobre informalidad y precariedad laboral*: 171-202.
- Pok, C., & Lorenzetti, A. (2007). El abordaje conceptual-metodológico de la informalidad. *Laboratorio: revista de estudios sobre cambio estructural y desigualdad social*, (20), 5-15.
- Portes, A. y Sassen-Koob, S. (1987). Making it underground: comparative material on the informal sector in western market economies. *American Journal of Sociology*, 93(1), pp. 30-61.

Poy, S. (2017). Heterogeneidad de la estructura ocupacional y segmentación del mercado de trabajo. Gran Buenos Aires, 1974-2014. *Trabajo y sociedad*, (29), 353-376.

PREALC (1978) *Sector informal. Funcionamiento y políticas*. Santiago: OIT.

Salvia, A., Vera, J., y Poy, S. (2015). Cambios y continuidades en la estructura ocupacional urbana argentina. En J. Lindenboim y A. Salvia (Eds.), *Hora de balance: proceso de acumulación, mercado de trabajo y bienestar. Argentina, 2002-2014* (pp. 133-172). Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Eudeba.

Sánchez, M., L. Pacífico y D. Kennedy (2016) “La participación asalariada en el ingreso y su composición según el vínculo laboral: fuentes de información, metodologías y alternativas de estimación” Documento de Trabajo, N. 21, CEPED, Instituto de Investigaciones Económicas.

Shaikh, A. (2016). *Capitalism: Competition, conflict, crises*. Oxford University Press.

Smith, J. (2016). *Imperialism in the twenty-first century: Globalization, super-exploitation, and capitalism's final crisis*. NYU Press.

Standing, G. (2011). *Precariat: the new Dangerous Class*, Bloomsbury Academic.

Starosta, G. (2010). Global commodity chains and the Marxian law of value. *Antipode*, 42(2), 433-465.

Starosta, G. (2012). El sistema de maquinaria y las determinaciones de la subjetividad revolucionaria en los *Grundrisse* y *El Capital*. En Caligaris y Fitzsimons (Comp.) *Relaciones económicas y políticas. Aportes para el estudio de su unidad con base en la obra de Karl Marx*. UBA, pp. 92-136.

Starosta, G. and Caligaris, G. (2017). *Trabajo, valor y capital. De la crítica marxiana de la economía política al capitalismo contemporáneo* (1st ed.). Bernal: Universidad de Quilmes.

Starosta, G. (2016). “Revisiting the New International Division of Labour Thesis”, en Charnock, G. and Starosta, G. (eds.), *The New International Division of Labour*, Palgrave Macmillan, Leiden.

Vogel, L. (2013). *Marxism and the oppression of women*, Brill, Leiden.

6. ANEXO

6.1. Ampliación de la construcción de la información

Para trabajar con los diferentes países seleccionados se utilizan tres relevamientos diferentes. Para Argentina se procesó la Encuesta Permanente de Hogares (EPH, en adelante), para los países europeos la *LabourForceSurvey* (LFS), y para Estados Unidos la *CurrentPopulationSurvey* (CPS).

En el caso de Argentina, la EPH es una encuesta de hogares realizada actualmente de forma continua, en los principales aglomerados urbanos del país, y brinda información detallada sobre la participación en el mercado laboral e ingresos.

En el caso de Europa, la LFS consiste en una colección de encuestas de hogares relevadas por los institutos de estadísticas nacionales y homogenizadas por Eurostat (oficina de estadísticas de la Unión Europea). Como en esta encuesta no se publican datos sobre niveles absolutos de ingreso sino tan sólo su distribución en deciles, la complementamos con la *EuropeanUnionStructure of EarningsSurvey* (SES) para la estimación del nivel de salarios. Esta última es una encuesta que se realiza cada 4 años y combina información de encuestas a empresas con información proveniente de registros oficiales del empleo. Para la imputación de salario, estimamos el nivel de salario bruto promedio que se corresponde a cada uno de los deciles de ingresos. Luego imputamos el salario bruto promedio según deciles a cada registro de la LFS y calculamos el promedio de ingresos laborales para los nueve perfiles construidos.

La CPS de Estados Unidos es una encuesta continua de hogares de cobertura nacional, cuyas bases se publican en formato mensual. A su vez, dicha encuesta cuenta con suplementos anuales temáticos, entre los cuales se destaca el Annual Social and Economic (ASEC) por incluir un conjunto adicional de preguntas vinculadas a las características de los puestos de trabajo y las remuneraciones percibidas. En este trabajo, la encuesta fue utilizada a través de las bases de Integrated Public Use Microdata Series (Flood *et al.*, 2020), que presentan una reclasificación de las variables de la CPS con el fin de compatibilizar los cambios ocurridos a lo largo del tiempo con la definición de las variables de la encuesta y sus categorías.

En línea con lo presentado en el apartado 2.4, se construyeron 9 perfiles ocupacionales que engloban al total de los ocupados. Esos perfiles cruzan ambos sets de variables trabajadas: el tamaño del establecimiento y el nivel de calificación

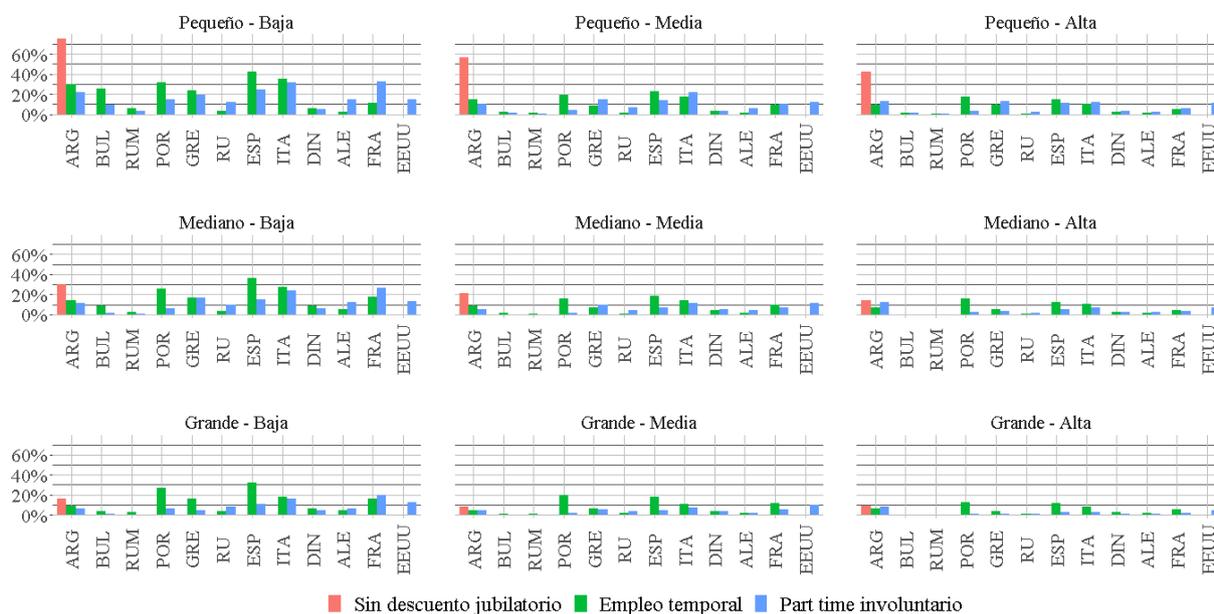
En relación a los estratos de tamaño, se han construido tres niveles cuyos límites son similares entre las fuentes utilizadas pero no idénticos. En el caso de la EPH-Argentina se utilizó la variable PP04c y se construyeron los estratos “pequeño” (menos de 10 empleados), medio (entre 11 y 40 empleados) y grande (41 o más empleados). En el caso de la LFS-Europa, se tomó la variable SIZEFIRM conformando el estrato “pequeño” (10 o menos empleados), “medio” (11 a 49 empleados) y “grande” (50 y más empleados). En el caso de la CPS-Estados Unidos, se utilizó la variable FIRMSIZE para conformar los grupos “pequeño” (menos de 10 empleados), “medio” (10 a 49 empleados) y “grande” (50 o más empleados).

En términos de calificación del puesto en EPH-Argentina se utilizó el quinto dígito de la variable PP04D_COD que refleja el Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO-2001). A partir del mismo se conformó el estrato de calificación “baja” con las ocupaciones “no calificadas” (valor 4 de dicho dígito), el estrato “medio” con ocupaciones operativas (valor 3) y el “alto” con ocupaciones de calificación técnica y profesional (valores 1 y 2). En el caso de la LFS-Europa, se utilizó la variable ISCO1D que extrae el primer dígito del código de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (ISCO), dígito que define los denominados “major groups”, que a su vez están vinculados a determinados “skill levels”. Con ello, la calificación “baja” comprende a las ocupaciones en las cuales dicho dígito toma el valor 9 (*elementary occupations*), la calificación “media” a aquellas que presentan valores de 4 a 8, y la “alta” a las que se encuentran los *major groups* 1 a 3. Por último, para las ocupaciones de Estados Unidos, se realizó

un doble *crosswalk* desde el clasificador del Censo de Estados Unidos (Census 2010 OccupationCodes), para identificar a las ocupaciones como pertenecientes a uno de los *major groups* ISCO. En primera instancia se reclasifico hacia el clasificador SOC (Standard Occupational Classification), en base a la información provista por el propio IPUMS. Dicha información permite realizar un cruce de ocupaciones “1 a 1” (cada código Census se corresponde con un código SOC). Una vez reclasificadas hacia los códigos SOC, se realizó un cruce con las ocupaciones definidas en el clasificador ISCO. La información sobre el *matching* de ocupaciones proviene del Bureau of Labour Statistics (BLS) de USA. Para los casos en donde una ocupación catalogada en el SOC se correspondía con ocupaciones pertenecientes a distintos grandes grupos de ISCO se aleatorizó la asignación, con igualdad de probabilidad para cada una de las variantes.

6.2. Anexo 2.

Gráfico A.2: Proporción de asalariados según distintas expresiones de la precariedad. Año 2018



Fuente: elaboración propia en base a EPH, LFS y CPS