## **El job quality index está patentado???**

## **La medición de la calidad de las ocupaciones en países carentes de encuestas específicas**

## Introducción

Una sociedad es más democrática en la medida que las oportunidades de alcanzar los objetivos individuales están distribuidas de manera equitativa y no son diferentes según características adscriptas de las personas. Aquellas sociedades en las que la pertenencia étnica, el sexo o el aspecto físico generen diferencias en las oportunidades, es una sociedad menos democrática. El grado de democracia de los países depende de cuán equitativamente estén distribuidas las posibilidades de acceder a los derechos que provienen de la pertenencia a la sociedad, de modo que el acceso o no a ellos quede tan ligado a los esfuerzos individuales como sea posible. La intervención del estado es necesaria, en la medida que, librado a reglas de mercado, el crecimiento económico conduce a desigualdades. La gestión de políticas públicas dirigidas a mejorar el grado de equidad requiere estrategias de monitoreo, para observar el ritmo y la distribución de los avances en esa dirección.

En las sociedades contemporáneas, las oportunidades están mediadas por la actividad laboral, como fuente de ingresos que permiten acceso a bienes y servicios disponibles en la época y como fuente de gratificación personal, dando sentido de integración social. Sin embargo, no todas las personas que tienen un trabajo pueden derivar de él el acceso a estos derechos. La reformas en dirección a flexibilizar las relaciones laborales, que pueden permitir la creación de más puestos laborales, a menudo van en dirección a empeorar las condiciones de trabajo, con lo que las mejoras en la tasa de desocupación, no deberían verse de manera inmediata como resultado positivo, si están acompañadas por más personas trabajando en malas condiciones. La necesidad de contar con una medición regular de la *calidad* de las ocupaciones se fundamenta en que el solo aumento en *cantidad* de personas ocupadas, o la reducción de la tasa de desocupación no son indicadores directos de mejora en las condiciones de vida de las personas. Tener un trabajo es una condición necesaria para estar integrado a la sociedad y disfrutar de los beneficios de la civilización, pero no es suficiente; no todas las formas de participar en el mundo del trabajo permiten el acceso a estos derechos.

Además, el conocimiento sobre las diferencias en la calidad de la inserción laboral de diferentes subconjuntos de población, es un insumo necesario para informar las decisiones en políticas públicas que se dirijan a reducir las desigualdades en un país, y este conocimiento debe estar disponible en perspectiva longitudinal y transversal. La primera es una aproximación al modo en que una sociedad evoluciona hacia formas más inclusivas, o bien retrocede en dirección a discriminar por razones que no dependen de la voluntad o el esfuerzo de las personas. La segunda, muestra el modo en que, dentro de un país, los logros en materia de equidad no son sincrónicos y que las heterogeneidades regionales son también fuente de inequidad. Por último, este conocimiento debe estar expresado en forma clara y comprensible y basado en fuentes de información cuya confiabilidad esté consensuada. Este requisito debe atenderse en países donde no se cuenta con relevamientos regulares que indaguen sobre aspectos que hacen a la calidad de las ocupaciones.

Por ello, es necesario contar con una medida de calidad de las ocupaciones que evalúe las diferencias entre segmentos de población, que se publique regularmente, y acompañe a otros indicadores laborales, como las tasas de actividad y de desocupación.

## Objetivos

En este trabajo se propone la elaboración de un índice que evalúa la calidad de la inserción laboral, reconociendo las limitaciones de las fuentes de datos disponibles a fin de usarlo para medir diferencias entre subconjuntos de población. Se utilizan solo indicadores objetivos, debido a que las percepciones subjetivas acerca de la calidad del propio empleo, están influidas por preferencias personales y expectativas de posición social. El uso de una medida sintética tiene la ventaja de presentar de manera abreviada información compleja y multidimensional, al tiempo que es más adecuada para interpretar comparaciones y observaciones longitudinales. Sin embargo las operaciones realizadas para su construcción deben ser explícitas y comprensibles, de lo contrario se corre el riesgo de usarla para basar decisiones en información malinterpretada o excesivamente simplificada. En lo metodológico, la elección de indicadores, de los pesos asignados a cada uno, así como del modo de combinarlos, son terreno de disputa, que se vuelve menos resoluble cuando las operaciones estadísticas oscurecen las decisiones (Nardo, Saisana, Saltelli, Tarantola, Hoffmann & Giovannini, 2008; Sehnbruch, González, Apablaza, Méndez & Arriagada, 2020; González, Sehnbruch, Apablaza, Méndez Pineda & Arriagada, 2021).

Los valores relativos de las diferentes privaciones en los enfoques miltidimensionales puede ser obtenida de tres modos: el análisis estadístico orientado por los datos, los precios de mercado y los métodos normativos (Sehnbruch et el., 2020). Aquí proponemos un abordaje normativo que permite clarificar y explicitar los criterios utilizados en la construcción del índice.

Además de la construcción del índice, en este trabajo se ofrece la comparación de sus valores entre personas que trabajan en el sector público y privado, entre varones y mujeres y entre regiones de Argentina, para cuatro momentos: 2005, 2010, 2015 y 2020.

A fin de dar transparencia al procedimiento y asegurar su reproducibilidad, la sintaxis que conduce a la construcción del índice y a los resultados de su aplicación, está disponible como anexo (SE ADJUNTA EL SCRIPT)

## Antecedentes

En las sociedades occidentales, el trabajo juega un rol central en la articulación de la vida social de la mayor parte de la población. Expresado como años del ciclo de vida o en horas de cada jornada, el tiempo dedicado al trabajo ocupa una alta proporción de la existencia humana. Como aspiración de desarrollo para una sociedad, el trabajo no debería ser solo la fuente de ingresos, sino de relaciones, de crecimiento personal y gratificación profesional, por lo que los esfuerzos para mejorar la calidad de vida de los habitantes, debería dedicar un capítulo importante a mejorar la calidad de las actividades laborales. Más aun, la evaluación del grado de desarrollo humano de un país debería tener en cuenta la calidad de los trabajos que hacen sus habitantes, así como la caracterización de quiénes hacen los trabajos de mejor y peor calidad. Esto requiere que sea posible una medición, que, al menos, permita juicios de mayor o menor calidad para referirse a los puestos de trabajo.

Esto no es tarea fácil, porque el concepto de calidad de la ocupación es complejo y multidimensional; Burchell, Sehnbruch, Piasna, & Agloni (2014) hacen una revisión de los intentos por medirla, cuyo origen datan en el final de la década de 1960, con el “movimiento por indicadores sociales”, y ligado a la idea de *calidad vida* y como opción para superar la evaluación de los cambios sociales y económicos por medio de indicadores de orden macro como el PBI (Land & Michalos, 2015). Desde allí, según los autores, se desarrollaron líneas de investigación acerca de calidad de la ocupación a partir de la satisfacción subjetiva del trabajador. Una de ellas surge desde la sociología crítica (Braverman, 1977), con atención a la autonomía y el desarrollo personal del trabajador y foco en el proceso de descalificación de los puestos de trabajo. La otra línea es la que proviene de la psicología del trabajo, que priorizó la indagación sobre los aspectos que contribuirían a la satisfacción del trabajador, como el trabajo en equipo, el carácter desafiante y significativo de las tareas. Esta línea tiene origen en los experimentos en la planta de Hawthorn (Bendix y Fisher, 1949) en las décadas de 1920 y 1930, que se consideran los primeros intentos de tomar en cuenta aspectos sociales y humanos en el desempeño de los trabajadores (Drobnič, 2018).

Estos estudios se focalizaron en la observación de empresas específicas, con el objetivo de mejorar las condiciones de los puestos de trabajo y la productividad de los trabajadores. Desde la década de los 80, se han desarrollado diferentes marcos teóricos que contemplan aspectos subjetivos u objetivos de las ocupaciones.

Las oficinas de estadística de diferentes países han desarrollado índices sintéticos para medir la calidad de las ocupaciones, las más rudimentarias son las que tienen en cuenta solo la remuneración y las horas trabajadas, como sucede con el Job Quality Index de Estados Unidos (Alpert, Ferry, Hockett, & Khaleghi, 2019). Los intentos de operacionalización de la calidad de la ocupación más elaborados incluyen, además de la remuneración: la estabilidad laboral, el tiempo de trabajo, la capacitación, la autonomía del trabajador, y las relaciones en el lugar de trabajo. Uno de ellos es el Good Work Index, que el CIPD (2020) publica periódicamente y también, a nivel de la Unión Europea, el Job Quality Index (etui, 2018). Recientemente Cascales Mira (2021) propuso un índice, llamado European Intrinsic Job Quality Index, que considera once indicadores provenientes de la European Working Conditions Surveys (Eurofound, 2021), reducidos a cuatro dimensiones, con la particularidad de no tener en cuenta la remuneración de los trabajadores.

En América Latina existen antecedentes de la medición de la calidad del empleo aplicando el método de Alkire/Foster a nueve países, con encuestas de hogares (Sehnbruch et al., 2020) y también con encuestas específicas que conducen a datos específicamente diseñados para medir las condiciones de empleo (González et al., 2021)

A escala internacional y para establecer una referencia que permita evaluar la calidad de las ocupaciones, en 1999, la Organización Internacional del Trabajo produjo una definición de “trabajo decente” como resumen de las aspiraciones de las personas en su vida laboral (OIT, 2021). Según esta definición, el trabajo decente es aquel que brinda:

"… 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." (OIT, 2021).

Esta idea de trabajo decente es válida tanto para los trabajadores de la economía regular como informal, los trabajadores autónomos (independientes) y los que trabajan a domicilio (Ghai, 2003).

La mencionada arriba es una definición multidimensional que ha sido transformada en indicadores observables de diferentes modos, para elaborar medidas sintéticas. Al decir de (Burchell et al., 2014), la pregunta que surge a partir de definiciones amplias, como la de OIT, –que están basadas en los derechos de los trabajadores–, es ¿cómo pueden ser operacionalizadas?. Según estos autores esta pregunta aún permanece irresuelta, sin embargo, se han construido índices que tienen en cuenta diversas características de las ocupaciones, ninguno de los cuales ha alcanzado consenso suficiente para permitir comparaciones transversales –tanto internacionales como subnacionales– o longitudinales y para esto resulta clave la elección de la fuente de datos con la que se midan los indicadores elegidos.

Los países centrales cuentan con estadísticas sobre condiciones laborales, que se actualizan de forma periódica con datos de campo, OECD (2017) ofrece un listado de veinte de ellos que cuentan con encuestas nacionales relacionadas con la calidad del ambiente laboral, entre los países de Latinoamérica, solo Chile está en el listado, para la mayoría de los países en desarrollo estas encuestas no están disponibles. Por el contrario, las encuestas de hogares se realizan en un gran número de países y hay esfuerzos para ampliar su uso y armonizar sus diseños metodológicos, como el del ONU (2021). Estas encuestas pueden proveer un punto de partida para la evaluación de la calidad de las ocupaciones en países que carecen de encuestas específicas y que viven con más gravedad el problema de la creación de puestos de trabajo de mala calidad.

## Definición del índice y decisiones metodológicas

A fin de reducir las limitaciones que afectan a las expresiones sintéticas de conceptos complejos, así como sus posibles consecuencias cuando son usadas para tomar decisiones de política pública, el índice construido toma como punto de partida la definición ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo, y se basa en aspectos objetivos de la inserción laboral. No se incluyen las valoraciones que las personas hacen de la calidad de sus ocupaciones, en primer lugar porque la fuente de datos disponible no lo releva, pero aun cuando así fuera, esta evaluación subjetiva puede ser una mala aproximación a la calidad de la ocupación. En efecto, como lo describe Agassi, (1982), la satisfacción que se expresa, —tanto general como específica en algunas dimensiones del trabajo—, resulta de la combinación entre la calidad del empleo y las expectativas del trabajador, y estas expectativas pueden estar correlacionadas, como muestran Dhamija, Gupta & Bag (2019), con características individuales como sexo, edad y experiencia laboral. Además, los aspectos que las personas toman en cuenta para definir su propia satisfacción laboral, varían entre grupos.

El índice que aquí se propone no pretende reflejar de manera completa la complejidad de la *calidad de la ocupación*, por el contrario, el foco está puesto en las comparaciones entre grupos poblacionales, para observar el grado de diferenciación que existe entre ellos. Este grado de diferenciación es el objeto de análisis, en términos de sus variaciones entre grupos de población y a lo largo del tiempo. Se trata de la combinación aditiva de indicadores medidos en escala ordinal y reescalados al intervalo [0-100].

Para este trabajo, se tienen en cuenta tres indicadores: i. la seguridad que ofrece el puesto de trabajo, ii. la relación entre la educación del trabajador y la calificación exigida para desempeñar su tarea, y iii. los ingresos laborales relativos.

*Seguridad:* se obtiene de la combinación entre la estabilidad de la actividad económica y la disponibilidad de servicio de cobertura de riesgos de salud. El concepto de estabilidad tiene un sentido operacional diferente según se trate de personas que trabajan en relación de dependencia o por cuenta propia. Para las primeras, se trata de la temporalidad, que establece la diferencia entre trabajos permanentes, estacionales e intermitentes. Para quienes trabajan por su cuenta, la estabilidad está vinculada a la puesta en juego de algún capital y al hecho de que trabajen para un único cliente o varios. Entre las personas que se desempeñan en tareas de servicio doméstico, el grado de estabilidad se deriva de los beneficios laborales con que se cuenta, que aproximan el nivel de formalidad del trabajo.

La cobertura de salud se obtiene, para los tres grupos, a partir de la existencia de obra social. Esta componente hace referencia a la protección contra amenazas provenientes de accidentes o enfermedades que interrumpan la actividad y los beneficios que provee.

La *consistencia entre la educación y la calificación* que solicita el trabajo es una fuente de gratificación, de ansiedad o de frustración para el trabajador. Cuando las exigencias de un espacio de trabajo están por encima de las propias calificaciones, el trabajador confronta con sus limitaciones y sus esfuerzos para alcanzar los niveles que se requieren. Por el contrario, cuando un trabajador calificado debe realizar tareas que piden de él menos de lo que podría hacer, su estado es de frustración, por la pérdida de su inversión en educación y por el tedio que la actividad provoca. En consecuencia, esta componente es una aproximación a la satisfacción subjetiva que la actividad económica reporta.

Los *ingresos monetarios* constituyen la componente más importante de la calidad de la ocupación, ya que su valor permitirá o no acceder a mejores condiciones de vida. Pero los ingresos deben analizarse de manera relativa en dos aspectos; en términos de las horas que se trabajan y de su distribución geográfica. El primero es evidente, dado que se espera cierta correlación entre los ingresos provenientes del trabajo y el tiempo que se dedica a realizarlo. El segundo aspecto es especialmente importante en países con diferencias regionales grandes, ya que los diferentes costos de alimentación, vivienda, transporte y esparcimiento hacen que los montos brutos de ingresos no sean comparables entre las regiones. En efecto, el concepto de “privación relativa” destaca el malestar de quienes tienen ingresos por debajo del grupo al que pertenecen. (Chen, 2015). Tomando en consideración este concepto, los ingresos se miden de manera relativa al aglomerado de residencia.

## Datos y método

Como en todo proceso de construcción de conocimiento, la elaboración de un índice para medir la calidad de la ocupación implica poner en diálogo los conceptos teóricos con los datos disponibles. Ninguna medida sintética es capaz de reproducir de manera completa el fenómeno social que intenta describir, su adecuación depende de los aspectos de la realidad que se seleccionen para ser observados. En algunos casos resulta posible construir instrumentos de observación sistemática que reproduzcan cercanamente los conceptos teóricos presentes en las definiciones, como ocurre en Europa o Estados Unidos, donde existen organismos públicos o privados que realizan encuestas específicas sobre aspectos de la vida laboral (Eurofound, 2021, RAND, 2021).

En Argentina, el Ministerio de Producción y Trabajo (2018) relevó las características de la inserción laboral, por medio de dos estudios específicos; la I Encuesta Nacional a Trabajadores, Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral (MTESS, 2009) y la II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad (MTESS, 2018). Se trata relevamientos por muestreo que describen muchas dimensiones de la ocupación: características de los trabajadores, del empleo, del lugar de trabajo, factores de riesgo, autonomía, seguridad, salud, etc. Sin embargo, estas encuestas no tienen la continuidad suficiente para permitir estudios longitudinales, con los cuales seguir la evolución de las condiciones laborales a lo largo del tiempo.

A fin de dar continuidad a los análisis, se busca que el índice pueda calcularse a partir de una fuente de producción regular de datos, en el caso de Argentina, la opción es la Encuesta Permanente de Hogares (EPH), que describe algunas características de la actividad laboral de las personas residentes en los principales aglomerados urbanos del país. Se trata de un programa nacional de producción sistemática y permanente de indicadores sociales, que permite conocer las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población. En su modalidad original, se ha venido aplicando en Argentina desde 1973, dos veces al año (mayo y octubre). En base a esta encuesta se proporcionan regularmente las tasas oficiales de actividad, empleo, desocupación, subocupación y pobreza.

Debido a que este relevamiento mantiene el mismo conjunto de variables en sus ediciones periódicas, es apto para las comparaciones a lo largo del tiempo. Su limitación es que no tiene en cuenta aspectos que son considerados en la elaboración de índices en países centrales: autonomía, nivel de exigencia, significación de las tareas, satisfacción, ni elementos vinculados a las relaciones laborales. Sin embargo, en países que solo cuentan con encuestas de este tipo, es un medio para lograr una aproximación a los cambios en el tiempo de la calidad de las ocupaciones y a las diferencias entre subconjuntos de la población.

Por el nivel ordinal de las variables que se seleccionaron, las diferencias entre grupos se analizan por medio de pruebas no paramétricas (Wilcoxon y Kruskall-Wallis) y las correlaciones se calculan con el coeficiente r de Spearman. Debido a la asimetría de la distribución del índice, no es posible usar regresiones lineales, por lo que se las reemplaza por regresiones cuantílicas.

La fuente de datos usada es abierta, está disponible en INDEC (2021). Todas las operaciones que conducen a la construcción del índice y a las aplicaciones que se presentan aquí, están disponibles en el anexo.

### Seguridad

Se trata de manera diferencial para personas que trabajan en relación de dependencia, por cuenta propia y en servicio doméstico, debido a que la EPH tiene preguntas específicas para estos subconjuntos de trabajadores. Para las dos primeras categorías ocupacionales, la seguridad resulta de la combinación entre la previsibilidad del puesto de trabajo y la existencia de prestación de salud. La personas que trabajan en servicio doméstico responden preguntas específicas.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Modalidad de trabajo | Previsibilidad | Cobertura de salud |
| Personas en relación de dependencia | Estabilidad en el puesto | Existencia de obra social, mutual, prepaga, etc |
| Personas que trabajan por cuenta propia | Existencia de capital  Clientes |
| Servicio Doméstico | Vacaciones pagas, aguinaldo, días por enfermedad y obra social | |

Variables usadas (del cuestionario individual de la EPH)

- Estabilidad en el puesto de trabajo: seis niveles ordinales desde quienes tienen trabajo eventual hasta quienes lo tienen de manera permanente.

- Existencia de capital; local, vehículo, maquinaria; cada una con tres niveles ordinales: propio, alquilado o inexistente.

- Clientes; dicotómica: solo un cliente o varios clientes, dicotómica.

- Existencia de obra social, mutual, prepaga, etc./

- Vacaciones pagas, aguinaldo, días por enfermedad y obra social, ordinal entre cero y cuatro beneficios.

El indicador aditivo se normaliza con el procedimiento Min-Max (Nardo et.al., 2008).

### Consistencia educación - calificación

Se usan dos variables ordinales: el nivel máximo de educación alcanzado (NIVEL\_ED) y la calificación ocupacional, obtenida del quinto dígito del código asignado por el Clasificador Nacional de Ocupaciones. Se considera que hay consistencia entre la exigencia del puesto laboral y el nivel educativo del trabajador, cuando ambos atributos están por encima de sus respectivas medianas o bien ambos están por debajo de ellas. De lo contrario, se trata a la relación como inconsistente. La resultante es una variable dicotómica, con valores cero y uno.

### Ingresos –hora

Si bien los ingresos relevados por medio de encuestas tienen problemas de confiabilidad, resulta ineludible incluirlos en una medida de calidad de inserción laboral, porque constituyen la expresión material de la transacción que el trabajador hace de su tiempo por dinero. A fin de tener una medida comparable entre personas que dedican diferente tiempo a sus trabajos, se toma el cociente entre los ingresos laborales y la cantidad de horas trabajadas en el período. Más precisamente, el cociente entre el ingreso mensual declarado y cuatro veces las horas trabajadas en la semana de referencia. Ese cociente mide un ingreso-hora, adecuado para establecer comparaciones en las retribuciones que reciben las personas que trabajan.

Se ha descartado el uso de la Canasta Básica Alimentaria (INDEC, 2021) por su falta de actualización e inminente modificación y porque a los fines de la calidad de la ocupación, interesa la percepción subjetiva sobre los ingresos. Aunque no se interrogue a quienes trabajan por esta percepción, la misma está mediada por los ingresos promedio del área de residencia. A fin de tener en cuenta estas diferencias, el valor de ingreso-hora de cada persona se transforma a puntaje *z* en relación a la media y desviación estándar de los ingresos de cada aglomerado que releva la EPH[[1]](#footnote-2), luego de haber tomado el logaritmo natural de los ingresos hora. Así transformados, esos puntajes evalúan a cuántas desviaciones estándar por encima o por debajo del logaritmo de la media de ingresos-hora del aglomerado, se encuentra el logaritmo del valor que cada persona declara. Esta medida es más realista y adecuada para poner en juego al ingreso como indicador de la calidad de la inserción laboral, porque describe al ingreso del individuo en referencia al promedio de su aglomerado. Los puntajes *z* así generados se normalizan al intervalo 0 – 1 para asegurar la comparabilidad con los demás indicadores.

## Correlaciones entre las componentes

Los espacios de trabajo con mejores niveles de seguridad coinciden parcialmente con los de mejores ingresos (). Pero esta relación no sucede con la consistencia y los ingresos (), los datos no muestran correlación significativa entre estos dos aspectos de la calidad. Por su parte, consistencia y seguridad guardan una relación tenue, aunque significativa ()

## Agregación de las componentes

Se cuenta así con tres indicadores, representativos de tres dimensiones de la inserción laboral: la seguridad personal y familiar que caracteriza a la actividad laboral, la relación entre la formación educativa del trabajador y la exigencia que demanda su labor y sus ingresos hora relativos a la región geográfica donde reside. Con ellos se construye el índice aditivo, multiplicado por 100.

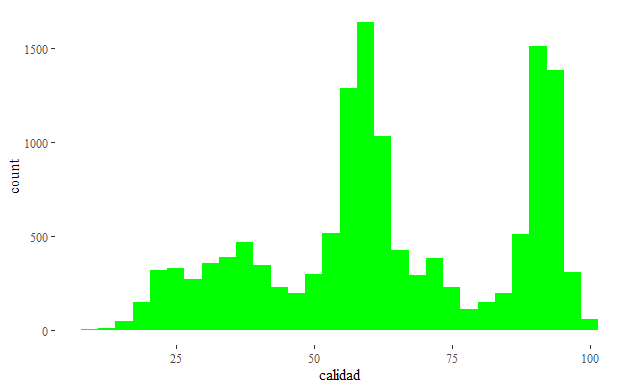
Por el modo en que está construido, el índice asume valores en el intervalo [0, 100], estos valores indican una mejor calidad de la actividad laboral cuanto más cerca de cien se encuentren.

## Valores del índice al año 2020

A fin de interpretar los valores que asume el índice de calidad de la ocupación así definido, los siguientes son los estadísticos descriptivos calculados a partir de los datos de la EPH del primer trimestre del año 2020.

|  |  |
| --- | --- |
| Media | 63.07 |
| Desviación estándar | 22.03 |
| P25 | 49.84 |
| P50 | 60.52 |
| P75 | 87.86 |

Se observa una asimetría hacia la derecha y un coeficiente de variación superior al 30%. La distribución tiene la forma:



La bimodalidad de la distribución sugiere la existencia de dos poblaciones que están mezcladas. Como se muestra más adelante, la exploración por sexos, grupos de edades, y pertenencia al sector estatal o privado, no muestra que estas características de las personas ocupadas expliquen la diferencia, que además se mantiene entre las regiones geográficas del país. Una hipótesis para esto es que se trate de aspectos intrínsecos del trabajo, es decir, que haya una segmentación en dos categorías de calidad ocupacional.

**HASTA ACÁ VERIFICADO EN EL sript “script\_paper\_9\_diciembre\_2021”**

**estoy en el script probando otras agregaciones**

### Diferencias por sectores

Los sectores estatal, privado y tercer sector, difieren en características de los puestos de trabajo. De manera sintética, el índice de calidad muestra pequeñas diferencias entre el sector estatal y tercer sector, y ambas superiores al sector privado

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Subconjunto: sector** | **Índice de calidad** | | |
| media | mediana | casos |
| estatal | 75.92 | 76.05 | 3295 |
| privado | 64.99 | 65.18 | 12064 |
| otro | 74.09 | 76.80 | 184 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | sector | media | p25 | p50 | p75 | cv | casos |
| 1 | estatal | 73.593 | 59.73 | 64.28 | 91.88 | 23.5 | 3292 |
| 2 | privado | 60.738 | 42.72 | 59.12 | 82.28 | 36.7 | 12066 |
| 3 | otro | 71.185 | 57.91 | 63.7 | 92.3 | 28.2 | 185 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| sector\_fusionado | media | p25 | p50 | p75 | cv | casos |
| estatal\_y\_otro | 73,4 | 59,68 | 64,23 | 92 | 23,9 | 3477 |
| privado | 60,738 | 42,72 | 59,12 | 82,28 | 36,7 | 12066 |

* + 1. La prueba de comparación de grupos, indica que las diferencias en el índice de calidad entre el sector privado y los otros dos son significativas (W = 21827121, p < 2.2e-16). La estimación de la diferencia es el intervalo [9.0; 11.9].

### Brecha de género

Las pruebas de comparación de grupos muestran una diferencia pequeña pero significativa en favor de los varones. En efecto, el puntaje del índice de calidad de la ocupación de varones y mujeres para el primer trimestre 2020 resultan:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Subconjunto: sexo** | **Índice de calidad** | | |
| media | mediana | casos |
| varones | 67.85 | 68.52 | 8885 |
| mujeres | 65.91 | 67.01 | 6658 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | sexo | media | p25 | p50 | p75 | cv | casos |
| 1 | varones | 63.788 | 49.21 | 60.8 | 88.7 | 34.2 | 8889 |
| 2 | mujeres | 62.191 | 50.11 | 60.11 | 85.69 | 35.9 | 6654 |

La diferencia observada, de dos puntos a favor de los varones, es significativa (W = 22975523, p = 0.00018), la estimación por intervalo para la diferencia es [0.41; 1.32].

La brecha de género de ingreso es definida por OECD (2022) como la diferencia entre las medianas de hombres y mujeres, en relación a la mediana de los hombres. Con esta definición, la brecha de género de calidad resulta de 1,13%

### Asimetrías regionales

La prueba de comparación de grupos muestra que NOA, NEA y Cuyo no se diferencian significativamente en la calidad de la ocupación, como tampoco lo hacen entre sí la región Pampeana y Buenos Aires. La Patagonia es la región con puntaje significativamente más elevado.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Índice de calidad** | | |
| **Subconjunto: región** | media | mediana | casos |
| Gran Buenos Aires | 67.43 | 68.74 | 2129 |
| NOA | 64.70 | 65.94 | 3639 |
| NEA | 64.56 | 65.27 | 1632 |
| Cuyo | 64.31 | 65.18 | 1753 |
| Pampeana | 67.36 | 67.95 | 4542 |
| Patagónica | 72.66 | 73.11 | 1848 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | media | p25 | p50 | p75 | cv | casos |
| Gran Buenos Aires | 63,175 | 49,84 | 60,74 | 88,12 | 34,7 | 2127 |
| NOA | 61,998 | 47,96 | 59,7 | 86,35 | 36,2 | 3640 |
| NEA | 62,422 | 48,53 | 59,72 | 88,7 | 36,6 | 1632 |
| Cuyo | 60,399 | 43,44 | 58,55 | 82,6 | 36,5 | 1756 |
| Pampeana | 63,302 | 49,68 | 60,26 | 87,62 | 34,5 | 4539 |
| Patag�nica | 68,81 | 58,39 | 63,06 | 91,88 | 30,4 | 1849 |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| region\_fusionadas | media | p25 | p50 | p75 | cv | casos |
| Pampeana y Gran Buenos Aires | 63,215 | 49,84 | 60,68 | 87,96 | 34,7 | 6666 |
| NOA NEA Cuyo | 61,576 | 46,87 | 59,27 | 86,5 | 36,4 | 7028 |
| Patag�nica | 68,81 | 58,39 | 63,06 | 91,88 | 30,4 | 1849 |

Quedan así conformados tres grupos de regiones: el primero de nivel bajo de calidad de la ocupación, que se integra con NOA, NEA y Cuyo; el segundo de nivel medio formado por la región Pampeana y Buenos Aires; y el tercero con la región Patagónica, que destaca por un nivel de calidad de la ocupación significativamente superior.

En todos los grupos persiste la bimodalidad de la distribución del índice de calidad, por lo que no son estos aspectos los que explican la existencia de dos sectores de concentración. Este efecto puede provenir de una segmentación de los puestos de trabajo con presencia importante de personas tanto en los valores medios como en los bajos del índice definido.

El análisis simultáneo de las diferencias en la calidad del empleo según sectores, sexos y regiones se realiza por medio de tres regresiones cuantílicas, que modelan los percentiles 10, 50 y 90 de la distribución del índice de calidad. La tabla 13 muestra los coeficientes para cada percentil.

Se observa que el valor del índice que delimita el 10% de personas que trabajan en las peores condiciones, baja 5 puntos para las mujeres en relación a los varones, con un efecto levente mayor en valores medios del índice y más tenue en los puntajes altos. El sector privado maximiza su efecto negativo, con una diferencia de 27 puntos respecto del sector estatal, en los trabajos de peor calidad (percentil 10 del índice) y la diferencia se reduce conforme aumenta la calidad de la ocupación. Un efecto similar, pero de menor intensidad se observa en el grupo de regiones más desfavorecidas, mientras que la más alta de las diferencias de la región Patagónica sucede en las ocupaciones de calidad intermedia.

Tabla 13

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | P10 | P50 | P90 |
| (Intercept) | 58,70 | 65,71 | 95,41 |
| Sexo mujeres | -5,27 | -1,47 | -0,64 |
| Sector privado | -27,04 | -6,17 | -3,18 |
| Region NOA NEA Cuyo | -2,55 | -1,36 | -1,34 |
| Region Patagónica | 2,13 | 2,27 | 1,21 |

## Magnitud de la diferencia por sexos al año 2020

En el conjunto completo de población ocupada, la brecha de género en la calidad de la ocupación, como fue definida más arriba, es, para el año 2020, de 2.2%. Sin embargo, este valor cambia cuando se analiza entre *edades*, *sectores* y *regiones*.

Cuando la brecha de género se observa separadamente para las categorías de sector, surgen las diferencias:

|  |  |
| --- | --- |
| Sectores agrupados | brecha de género |
| Total | 1.13 |
| Estatal y tercer sector |  |
| privado |  |

La introducción del sector como criterio de clasificación pone de manifiesto que la pequeña diferencia que se observa cuando se toma el conjunto completo de actividades, oculta diferencias sustantivas al interior de los segmentos, en este caso los sectores estatal y privado (considerando que la categoría estatal incluye unos pocos casos de personas que trabajan en organizaciones del tercer sector). Así, la mayor calidad de las ocupaciones estatales – cuyo índice de calidad tiene una media más de diez puntos superior a la del sector privado –, combinada con una mayor presencia femenina en ese sector – el 22% de las mujeres ocupadas trabajan en él, contra el 16% de los varones –, atenúa la magnitud de la diferencia cuando el análisis se realiza tomando en cuenta el conjunto completo de personas ocupadas. Esta diferencia sale a la luz cuando se controla por sector.

De manera equivalente, considerando las tres grandes áreas en que se fusionaron las regiones, la brecha de género muestra variaciones:

|  |  |
| --- | --- |
| Regiones agrupadas | brecha de género |
| Total | 2.20 |
| NOA, NEA y Cuyo | 2.28 |
| Pampeana y Gran Buenos Aires | 1.86 |
| Patagónica | 3.09 |

Así, aquella región geográfica en la que la calidad del empleo es la más alta, la Patagónica, también lo es la diferencia en favor de los varones ocupados. También es superior al promedio nacional en el conjunto de regiones en que la calidad del empleo es mínima. Por el contrario, el Gran Buenos Aires y la región Pampeana, que son los lugares en que el índice de calidad tiene valores intermedios, se encuentra el menor valor de la brecha de género.

## Cambios en el tiempo

Una ventaja de estandarizar el cálculo del índice y basarlo en datos de una fuente regular de datos, es que permite calcularlo del mismo modo para diferentes períodos de tiempo. En este caso, a modo de ilustración, se ofrecen los cambios en diferentes medidas del índice para los últimos 15 años.

Medidas centrales del índice de calidad de la ocupación

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 |
| Media | 63.78 | 65.72 | 66.76 | 66.98 |
| Mediana | 64.67 | 66.73 | 67.63 | 67.86 |

Expresado el resumen como la media o la mediana, el índice muestra, para este período pequeñas variaciones, con una tendencia monótona creciente. Es decir que la calidad de la ocupación, definida de este modo, ha mejorado en los últimos 15 años.

Resulta diferente el comportamiento de la brecha de género en el índice, que carece de una tendencia estable. Evaluada como la diferencia de las medianas respecto de la mediana de los varones (OECD, 2012), sus cambios en el tiempo resultan

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 |
| Brecha de género en el índice de calidad de la ocupación | 0.38 | -0.77 | -0.87 | 2.20 |

Además, se observan dos períodos en los que, aunque pequeña, la diferencia es negativa, lo que indica que los puntajes de las mujeres superan a los de los varones en 2010 y 2015. Como se señaló más arriba, hay una interacción entre el sexo y el sector –público o privado– en el que se desarrolla la actividad laboral. Debido a que este índice muestra puntajes más elevados en las ocupaciones del sector estatal, el puntaje promedio que alcancen las mujeres está influido por su presencia en él, y esto es cambiante en el tiempo. Para los años considerados, las siguientes son las proporciones de mujeres en ocupaciones de los sectores estatal y privado:

Porcentaje de mujeres en ocupaciones de los sectores estatal y privado en el período 2005 - 2020

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Primer trimestre de : | | | |
| sector | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 |
| estatal | 56.3 | 50.8 | 51.5 | 51.5 |
| privado | 37.1 | 38.3 | 37.9 | 41.6 |

El valor más alto encontrado para la brecha de género (en 2020) sucede en el período en que también es máxima la proporción de mujeres en trabajos del sector privado, sin que haya efecto de trasvase, ya que la proporción en el sector estatal permanece sin cambios apreciables. Una mayor presencia en ambos sectores implica que hay mayor participación laboral, como lo ilustra la siguiente serie de tasas de actividad económica.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Primer trimestre de: | | | |
| Tasa de actividad económica de: | 2005 | 2010 | 2015 | 2020 |
| varones | 51.8 | 51.6 | 52.2 | 52.2 |
| mujeres | 35.7 | 34.6 | 34.7 | 38.1 |

A diferencia de los varones, las mujeres muestran para el último período una tasa de actividad económica superior a las de períodos anteriores. El error de estimación de estas tasas por sexos es de 0.6%, por lo que el valor de 2020 para las mujeres se aleja significativamente de los anteriores.

Esto es compatible con un incremento de la participación laboral femenina en actividades del sector privado en el último año, en tareas que conducen a bajos puntajes en el índice de calidad.

## Conclusión

La Organización Internacional del Trabajo (ILO, 2019) señala que una mayoría de 3300 millones de personas ocupadas en el mundo en 2018 sufrieron falta de bienestar material, de seguridad económica, de igualdad de oportunidades o perspectivas para el desarrollo humano. Tener un trabajo no siempre garantiza un vida decente. La creación de nuevos puestos de trabajo, a menudo va junto con un deterioro en los beneficios que éstos pueden ofrecer a las personas que trabajan. La medición de la cantidad de empleos disponibles no puede prescindir de su calidad, porque los esfuerzos por reducir la desocupación, están dirigidos al bienestar ciudadano. Muchos países han dado pasos importantes en esta medición, por medio de encuestas específicas que evalúan tanto aspectos objetivos como subjetivos de la calidad de los puestos de trabajo. Sin embargo, en los países de menor desarrollo, estas encuestas no se aplican de manera regular y es en ellos donde la creación de puestos de trabajo de mala calidad es más frecuente. Según OECD (2017, tabla 2.17), solo una veintena de países contaba en ese año con encuestas periódicas sobre calidad de las ocupaciones.

En este trabajo se propone construcción de un indice sintético que evalúa la calidad de la ocupación desde una definición conceptual, con las restricciones que imponen fuentes de datos que no han sido diseñadas específicamente para medirla. De los diversos aspectos que pueden elegirse para ese fin, se tomaron tres: la seguridad, la adecuación o inadecuación entre las exigencias del puesto de trabajo y la calificación del trabajador, y los ingresos. Aunque esta elección no capta la complejidad de los puestos de trabajo, resulta útil como criterio para analizar las diferencias entre grupos, de un modo más completo que solo por medio de los ingresos.

En su aplicación a los datos de Argentina 2020 se encuentra que:

- la población ocupada se distribuye en torno a dos segmentos de trabajos de diferente calidad. Esta segmentación se mantiene en todas la regiones del país y no se explica por la pertenencia al sector estatal o privado ni por hecho de ser varón o mujer.

- el sector público aglutina puestos de mejor calidad que el privado y la diferencia se maximiza para los puestos de menor calidad. Es decir que los puestos de baja calidad lo son aun peores en el sector privado. Entre los puestos de mejor calidad, la diferencia sigue siendo a favor del sector público, pero es más pequeña.

- los varones ocupan puestos con puntaje levemente mayor que las mujeres en el índice de calidad, pero el sexo interactúa con el sector, porque las mujeres se encuentran en mayor proporción en el sector estatal. Cuando se controla por sector, las diferencias a favor de los varones se amplifican, y alcanzan el valor más elevado en el sector privado

- las personas más jóvenes ocupan los puestos de peor calidad, seguidos por los de más edad. Los mejores puntajes del indice aparecen para las personas de edades centrales.

- las regiones en que se divide el país se agrupan en tres categorías: baja calidad, las regiones NOA, NEA y Cuyo; calidad intermedia, Gran Buenos Aires y Pampeana; y alta calidad, la región Patagónica. El primer grupo muestra las diferencias más acentuadas en los niveles más bajos de calidad, mientras que la región Patagónica maximiza su diferencia en el niveles intermedios del índice.

La condición desfavorable de las mujeres respecto de los varones es más acentuada en las ocupaciones que tienen calidad media o baja y se reduce en las ocupaciones de mejor calidad. La peor calidad de los trabajos del sector privado se acentúa en los peores trabajos y se reduce en los trabajos de mayor calidad.

Un elemento no previsto que surge, es la bimodalidad en la distribución del índice, que persiste cuando se controla por sexos, sector y región. Este comportamiento sugiere la existencia de una dualidad en la distribución de la calidad de los puestos de trabajo en Argentina, con dos sectores que concentran separadamente porciones de la población laboralmente inserta.

Entre la limitaciones de este trabajo, la principal es el conjunto de aspectos que componen la definición de calidad de las ocupaciones, esto se debe a la elección de la fuente de datos, la que se fundamenta en su disponibilidad para un amplio conjunto de países. Se ha optado por una mayor cobertura de las fuentes de datos a cambio de una menor profundidad en la definición del índice de calidad. REPETIR ACÁ QUE ES SOLO COMPARATIVO Una línea que merece ser explorada es la de la comparación de este índice entre diferentes sectores de la economía.

## Referencias

Agassi, J. B. (1982). *Comparing the Work Attitudes of Men and Women*, Aldershot, Gower

Alpert, D., Ferry, J., Hockett, R. & Khaleghi, A. (2019) The U.S. Private Sector

Bendix, R., & Fisher, L. H. (1949). The Perspectives of Elton Mayo. The Review of Economics and Statistics, 31(4), 312–319. https://doi.org/10.2307/1928657

Braverman, H. (1977). *Trabajo y capital monopolista. La degradación del trabajo en el siglo XX*. México, Nuestro Tiempo

Burchell, B., Sehnbruch, K., Piasna, A., & Agloni, N. (2014). The quality of employment and decent work: definitions, methodologies, and ongoing debates. Cambridge Journal of Economics, 38(2), 459–477. https://doi.org/10.1093/cje/bet067

Cascales Mira, M. (2021). New Model for Measuring Job Quality: Developing an European Intrinsic Job Quality Index (EIJQI). Social Indicators Research. <https://doi.org/10.1007/s11205-021-02615-9>

Chen X. (2015). Relative deprivation and individual well-being: Low status and a feeling of relative deprivation are detrimental to health and happiness. *IZA world of labor : evidence-based policy making*. https://doi.org/10.15185/izawol.140

CIPD (2020). Chartered Institute of Personnel and Development <https://www.cipd.co.uk/knowledge/work/trends/goodwork>

Dhamija, P., Gupta, S. & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors, Benchmarking: An International Journal, <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>

Drobnič, S. (2018). *Job Quality*. Oxford Bibliographies in Sociology. doi: 10.1093/obo/9780199756384-0207. <https://www.oxfordbibliographies.com/view/document/obo-9780199756384/obo-9780199756384-0207.xml>

etui (2018) Job Quality Index European Trade Union Institutehttps://www.etui.org/topics/labour-market-employment-social-policy/job-quality-index-jqi

Eurofound (2021). *European Working Conditions Surveys.* https://www.eurofound.europa.eu/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs

Ghai, D. (2003) Trabajo decente. Concepto e indicadores. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 (2003), núm. 2

Greco, S., Ishizaka, A., Tasiou, M. & Torrisi, G. (2019). *On the Methodological Framework of Composite Indices: A Review of the Issues of Weighting, Aggregation, and Robustness*. Soc Indic Res 141, 61–94. https://doi.org/10.1007/s11205-017-1832-9

ILO(2019). World Employment and Social Outlook – Trends 2019 (resumen ejecutivo). International Labour Organization. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670554.pdf>

INDEC (2003). *La nueva Encuesta Permanente de Hogares de Argentina. 2003* https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/sociedad/metodologia\_eph\_continua.pdf

INDEC (2021). *Bases de datos* Instituto Nacional de Estadística y Censos. Argentina. <https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-BasesDeDatos>

INDEC (2021). Valorización mensual de la canasta básica alimentaria y de la canasta básica total. Gran Buenos Aires Informes Técnicos Vol 5 No 27 https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/canasta\_02\_216F3510C93C.pdf

Job Quality Index (JQI). Cornell Law School disponible enhttps://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/prosperousamerica/pages/5467/attachments/original/1573727821/U.S.\_Private\_Sector\_Job\_Quailty\_Index\_White\_Paper.pdf?1573727821

Mayo, G. E. (1949 [2007]). *The social problems of an industrial civilization*. Londres: Routledge.

Ministerio de Producción y Trabajo (2018). Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad. Secretaría de Gobierno de Trabajo y Empleo Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Buenos Aires. Disponible en http://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/ecetss/ecetss\_informe.pdf

MTESS (2009). *I Encuesta Nacional a Trabajadores, Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECTS-2009>

MTESS (2018). *II Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/srt/observatorio-srt/encuestas-salud-trabajo/ECETSS-2018>

Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., Tarantola, S., Hoffmann, A. & Giovannini, E. (2008) Handbook on Constructing Composite Indicators: Methodology and User Guide OECD publishing <http://213.253.134.43/oecd/pdfs/browseit/3008251E.PDF>

OECD (2012). *Closing the gender Gap: Act Now*. Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

OECD (2017). Guidelines on Measuring the Quality of the Working, chapter 2, The current situation of data on the quality of the working environment.

OIT (2021). Trabajo decente *Página web de la Organización Internacional del Trabajo*, https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm

ONU (2021). Inter-secretariat Working Group on Household Surveys. División de Estadísticas. Departamento de Asuntos Económicos y Sociales https://unstats.un.org/iswghs/

# RAND (2021). *American Working Conditions Survey*. Research and Development. https://www.rand.org/education-and-labor/projects/american-working-conditions.html

González, P., Sehnbruch, K., Apablaza, M., Méndez Pineda, R., & Arriagada, V. (2021). A Multidimensional Approach to Measuring Quality of Employment (QoE) Deprivation in Six Central American Countries. Social Indicators Research, 1–35. https://doi.org/10.1007/s11205-021-02648-0

Sehnbruch, K., González, P., Apablaza, M., Méndez, R., & Arriagada, V. (2020). The Quality of Employment (QoE) in nine Latin American countries: A multidimensional perspective. World Development, 127, 104738. https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2019.104738

OECD (2022). Gender wage gap https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm

1. Esta medición relativa lleva implícita la diferencia de costo de vida entre regiones. [↑](#footnote-ref-2)