

IELDE
Seminario N° 19

LA DIFERENCIACIÓN SALARIAL , LOS APORTES DE PIRE,
Y EL TRABAJO DECENTE

Carolina Piselli

Julio 2012

Índice de la presentación

- Motivación
- Objetivos
- Resumen teórico
- Los aportes de Piore
- Algunos datos
- Marco teórico (específico)
- Comentarios finales

Objetivos

- Determinar el marco teórico específico del trabajo de tesis “Diferenciación salarial y distribución del Ingreso en Argentina”.
- Reseñar los aportes teóricos de Piore más relevantes para este trabajo .
- Complementar dichos aportes con el concepto de trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo.

Resumen teórico

- La diferenciación salarial

Heterogeneidad de los trabajadores			
Diferencias entre las inversiones en capital humano			
Distintas clases de capital humano		Incertidumbre sobre las ganancias	Acceso a recursos financieros
Educación; experiencia; entrenamiento	Búsqueda de nuevo empleo; migración	Ej. Discriminación Género; Raza; Inmigrante	Imperfecciones del mercado de capitales
Mincer (1958); Becker (1964); Mincer (1974)...		Blinder (1973); Oaxaca (1973); Oaxaca y Ransom (1994)...	

Resumen teórico

- La diferenciación salarial

Heterogeneidad de los trabajadores		
Críticas a la teoría de capital humano		
Diferencias en las preferencias personales		La capacidad innata y la hipótesis de la selección
Existencia de compensaciones no salariales	Diferencias entre las preferencias temporales	Phelps (1972); Arrow (1973); Spence (1973)...
Capital humano vs señalización		Weiss (1973); Neumark y Taubman (1995)

Resumen teórico

- La diferenciación salarial

Heterogeneidad de los puestos de trabajo y de la empresa					
Sector de actividad	Sistema de remuneración			Cualificación exigida	Estructura de las diferencias salariales
Tamaño absoluto y relativo de la empresa	Salarios de eficiencia	Diferencias salariales compensadoras	Planes de remuneración basadas en incentivos	Cambios tecnológicos y proporción de factores productivos	Slichter (1950); Kalachek y Raines (1976); Garen (1985)
Dickens y Katz (1986); Krueger y Summers (1988); Gibbons y Katz (1993)...	Katz (1986); Akerlof (1986); Carter (1999); Walsh (1999)...	Ehrenberg y Smith (1983); Rosen (1986)...	Modelo del principal y el agente	Mincer (1993); Topel (1997); Acemoglu (2002)	

Resumen teórico

- La diferenciación salarial

Heterogeneidad de los contextos de mercado y empresariales					
Imperfecciones del mercado de trabajo		Existencia y poder de Sindicatos	Participación del Estado		Teoría Insider-outsider
Información imperfecta y costosa	Dualidad y segmentación	Sindicatos y la negociación colectiva	Contratación de trabajo asalariado	Establecimiento de leyes y normas que condicionan los niveles de empleo y salarios	Shaked y Sutton (1984); Lindbeck y Snower (1986)...
Stigler (1962)	Piore (1973); Cain (1976); Dickens y Lang (1985)...	Freeman (1980)...	Ehrenberg y Schwarz (1986); García et al (1997); Albert y Moreno (1998)...		

Heterogeneidad de trabajadores y puestos	Teoría de los salarios hedonistas	Rosen (1974)
Heterogeneidad de trabajadores y de contextos de mercado y empresariales	Segregación y elección ocupacional	Mookherjee et al (2008)

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)

- La hipótesis amplia de segmentación de Piore plantea la existencia de: un *sector primario superior*, conformado por puestos profesionales y directivos, de salarios y *status* relativamente más elevados; de mayor rotación, asociada a mayores probabilidades de avance en la carrera profesional; mayores posibilidades de aplicar la creatividad y la iniciativa individual, cumplimiento de normas laborales; estabilidad de empleo; mayor seguridad socioeconómica.

Un *sector primario inferior*, conformado por puestos que carecen de oportunidades de aplicación de creatividad e iniciativa, además de presentar un menor grado de seguridad socioeconómica.

Un sector *secundario*, conformado por puestos que se caracterizan por salarios relativos menores, peores condiciones de trabajo, pocas posibilidades de avance, considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación de trabajadores.

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)

- Las cadenas de movilidad de Piore:

Son secuencias de puestos de trabajo (estaciones), donde cada puesto tenderá a ser cubierto por trabajadores procedentes de un número limitado y característico de puntos concretos, los cuales incluyen tanto puestos de trabajo como otras instituciones sociales.

- La caracterización del trabajador según Piore:

La posesión de *rasgos* va desde cualificaciones concretas como la realización de ciertos movimientos manuales específicos, pasando por la capacidad de realizar ciertos razonamientos hasta *rasgos de conducta* más amorfos como por ejemplo la capacidad de dirigir a otros.

La conducta que se valora en el trabajo, se puede producir por dos tipos de *rasgos*, *rasgos específicos* o *rasgos generales*.

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)

- Obtención de los rasgos según Piore:

Los *rasgos específicos* se obtienen de un proceso de *aprendizaje fortuito automático*.

Los *rasgos generales* se pueden obtener por dos vías, pueden ser *inducidos* a partir de una serie de rasgos específicos, o se obtienen de algún tipo de proceso de instrucción-aprendizaje, por ejm. Educación formal.

- Los *rasgos productivos*:

Se pueden entender en término del aprendizaje como por ejm. hábitos, pautas de conducta y pensamiento que se adquieren a través de un proceso de refuerzo.

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)
 - La estructura del *sector primario* planteada por Piore: *sector primario superior*, prevalecen rasgos generales, tanto en los rasgos productivos como en las cadenas de movilidad.

Un *sector primario inferior*, los rasgos relevantes son más específicos, se trata principalmente de hábitos, ya que el trabajo es rutinario y repetitivo.

- El ensamble entre el entorno laboral y el individuo: estará mediado por los rasgos de ambos. El *proceso de ajuste* entre el individuo y el entorno, dependerá de la rapidez con que el individuo adquiere los rasgos apropiados para funcionar eficazmente dentro del entorno.

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)
 - El *proceso de ajuste* lleva adicionado costes, tanto para el individuo como para la institución en la que ocurre.
 - La construcción de las cadenas de movilidad se puede plantear como un problema de minimización de costes, donde los trabajos conforman las cadenas con el propósito de minimizar los costos de ajuste que supone el paso de un trabajo a otro.
 - Entonces, se podría reconocer que en cierta medida los *diferenciales salariales* podrían implicar una compensación por *costes de ajustes* que resultarían excesivos para los trabajadores.
 - También algunos *rasgos* se podrían convertir en barreras para el desplazamiento.

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)
 - *Determinantes de las cadenas de movilidad*: dos posibles determinantes, por un lado la *tecnología* que estaría enraizada en la demanda de trabajo y por el otro, las *subculturas de clase*, relacionada con la oferta .
 - La elección de las distintas opciones tecnológicas, depende de la estandarización de la demanda del producto; de la estabilidad de esa demanda e incertidumbre de esa demanda.
 - Los trabajadores embebidos en las características correspondientes a su subcultura de clase se irán ensamblando a los distintos puestos asequibles de acuerdo a sus características.

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)

- Otras ideas importantes:

Dualidad (hipótesis del mercado dual): se planteó como la constitución del mercado de trabajo en dos segmentos, *sector primario* y *secundario*

Cuatro *causas de la dualidad* destacadas:

1) Los trabajadores se convierten en factores de la producción “cuasi fijos” o *cuasi capital*, principalmente cuando el empleador ha invertido en la formación del trabajador; 2) Cuando grupos de trabajadores imponen restricciones al empleador a través de actividades colectivas en el trabajo; 3) La existencia de contratos de trabajo; 4) Los esfuerzos del empleador para dividir a la clase trabajadora.

La estructura del mercado de trabajo: por un lado, es una respuesta al conflicto entre la inseguridad inherente a la actividad económica y las presiones económicas, sociales y/o políticas de la existencia de protección y seguridad para el factor trabajo.

Los aportes de Piore

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo, Michael Piore (1974; 1975; 1980) y Doeringer y Piore (1975)

- Otras ideas importantes:

La estructura de los puestos y del mercado de trabajo:

Por otro lado, la posición de un puesto en los diferentes estratos del mercado de trabajo, depende principalmente del número de tareas de que está compuesto y de la relación que guardan estas tareas.

Los puestos que impliquen una amplia variedad de tareas que estén relacionadas en cierto grado (segmento superior del sector primario).

Los puestos que involucren limitadas o amplias gamas de tareas que no guarden conexiones obvias (segmento inferior del sector primario).

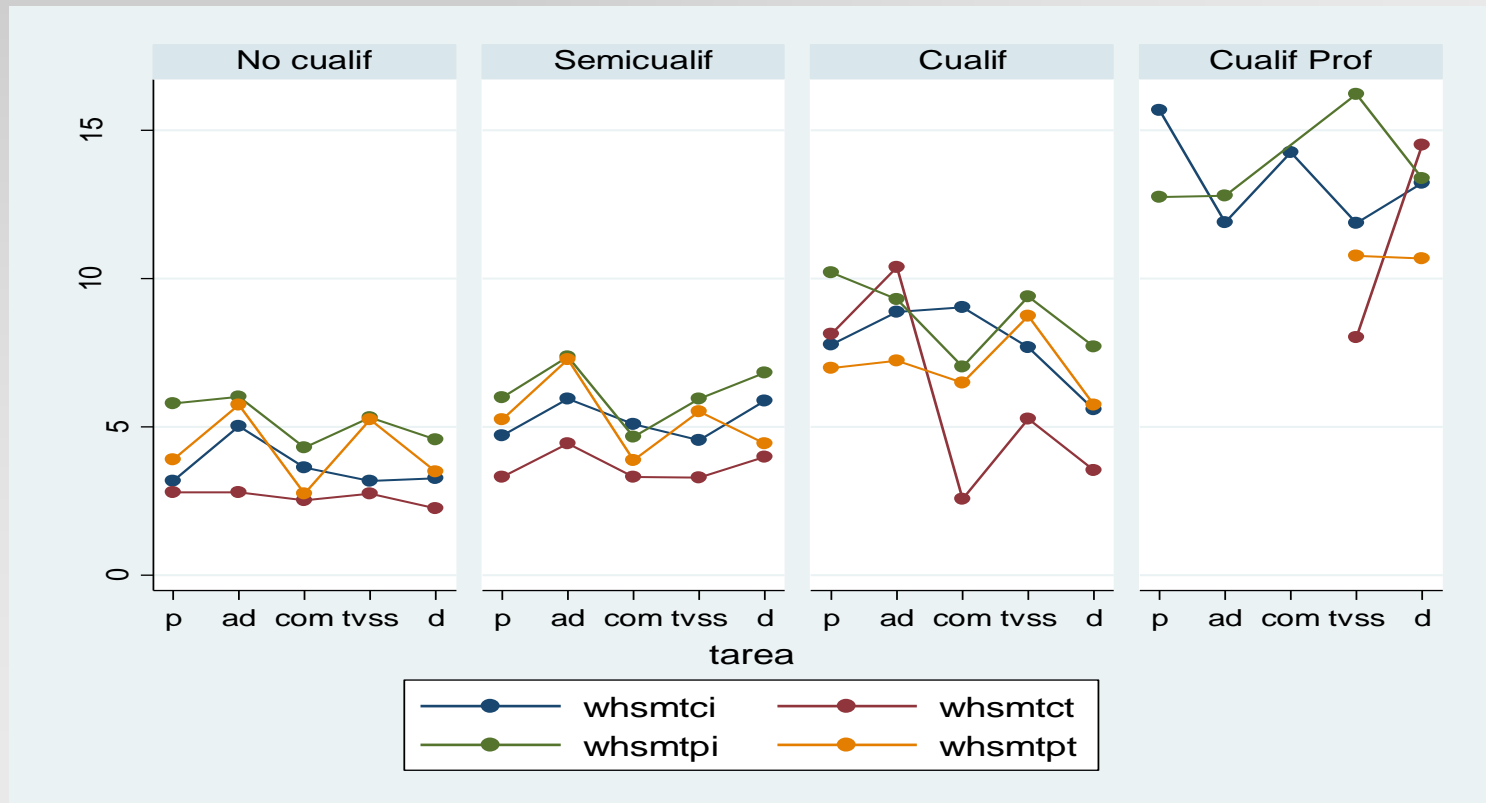
Los puestos que engloban pocas tareas o tareas diferentes e inestables (segmento secundario).

Esta clasificación está relacionada con la idea de que las características de los distintos estratos tienen su origen, básicamente, en las divergencias de los procesos de aprendizaje y comprensión del trabajo necesarios para desarrollar las tareas.

Algunos datos

Gráfico N° 1: Salarios horarios medios por tipo-cualificación de tarea, jornada de trabajo y duración de la ocupación

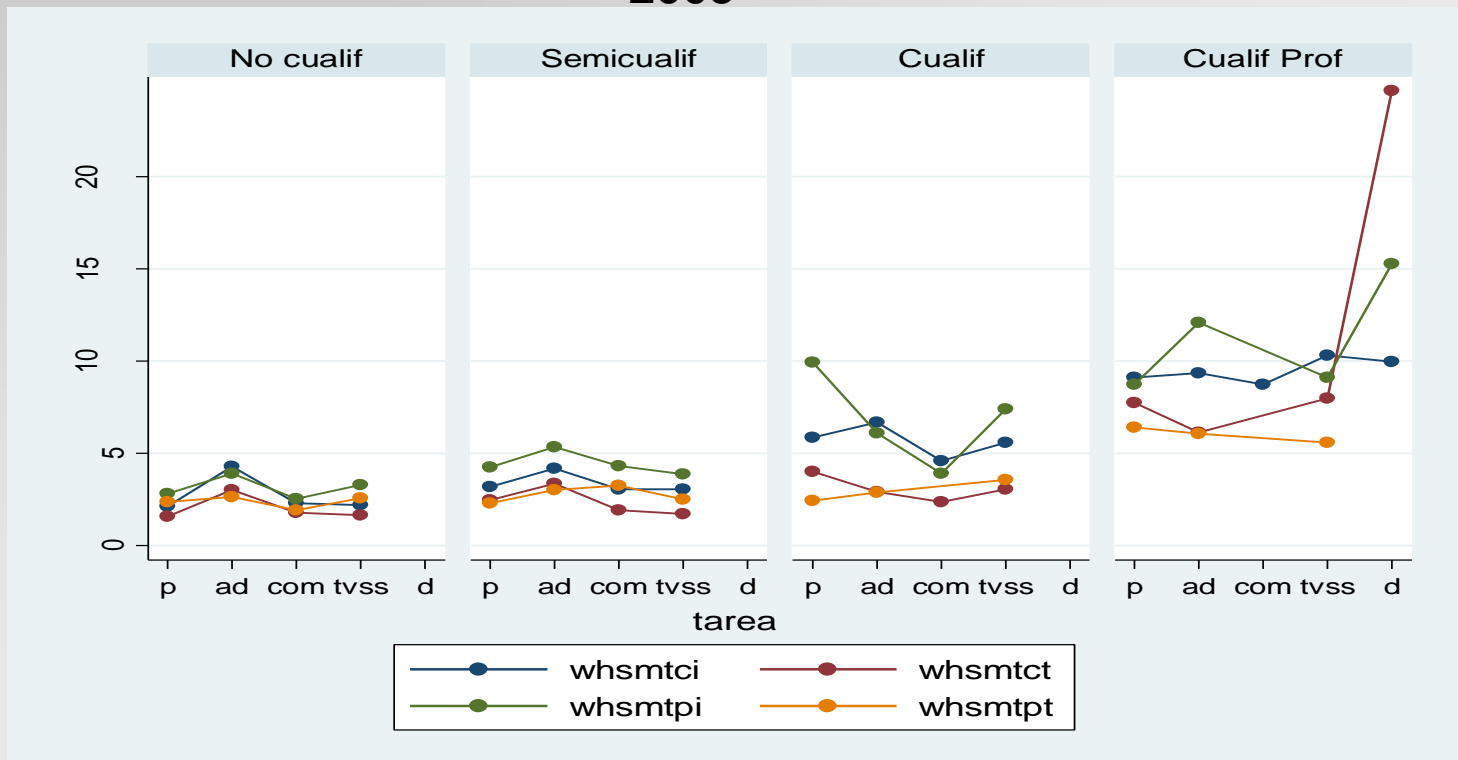
1995



Algunos datos

Gráfico N° 1: Salarios horarios medios por tipo-cualificación de tarea, jornada de trabajo y duración de la ocupación

2003



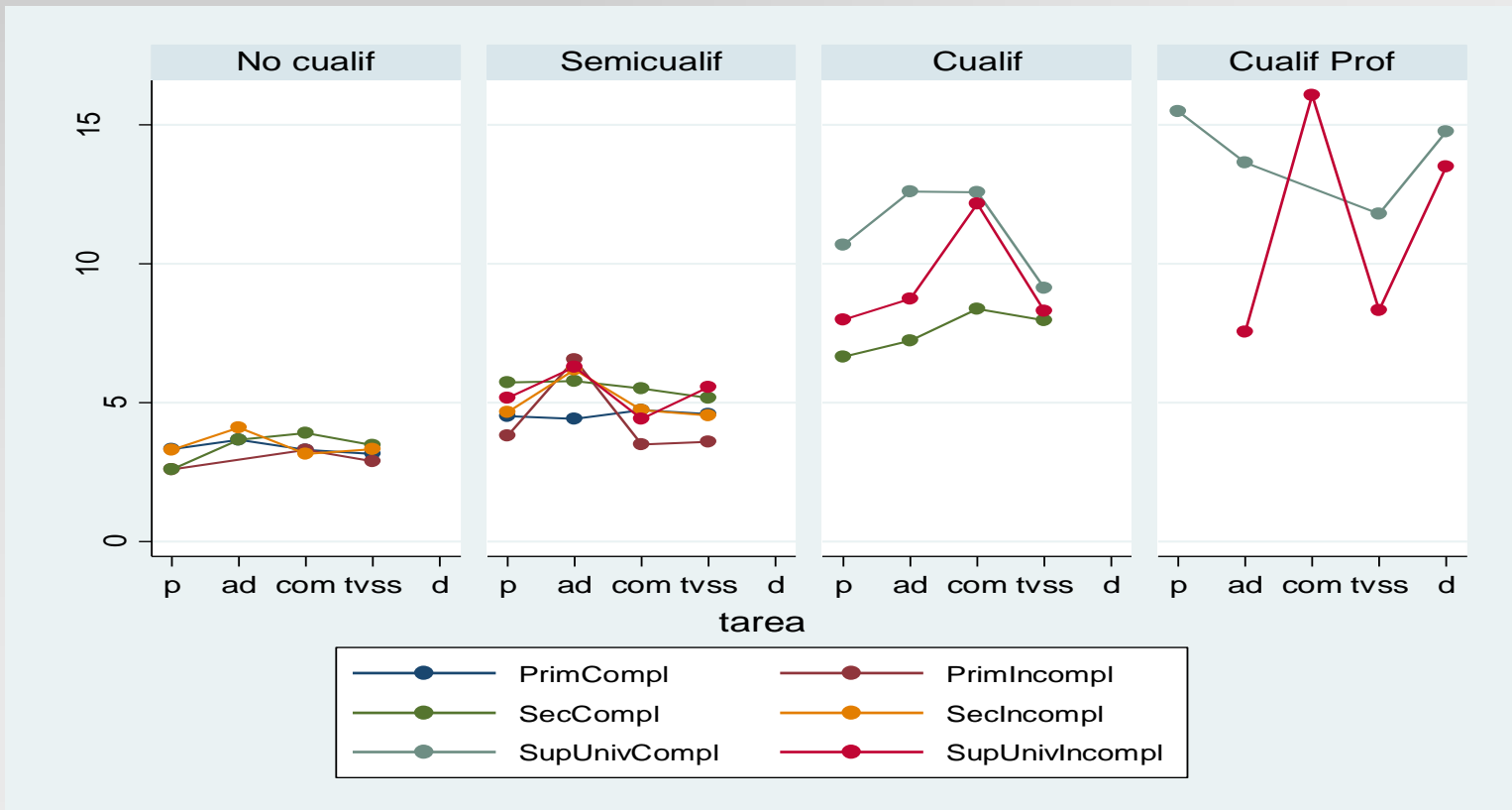
Algunos datos

Tareas	Tasa de variación 1995-2/2003-1			
	Media ingreso horario			
	Tiempo completo		Tiempo parcial	
	Indefinido	Temporal	Indefinido	Temporal
Producción, auxiliares y reparación de bs.				
Profesional	-42.0	--	-31.3	--
Cualificada	-24.8	-50.5	-2.8	-65.1
Semicualificada	-32.2	-25.4	-29.0	-56.4
No cualificada	-32.7	-43.0	-51.1	-39.6
Administrativas contables				
Profesional	-21.4	--	-5.4	--
Cualificada	-24.7	-72.0	-34.4	-60.1
Semicualificada	-29.7	-24.5	-27.1	-58.7
No cualificada	-15.1	8.0	-35.2	-54.0
Comercialización				
Profesional	-38.9	--	--	--
Cualificada	-48.9	-7.7	-44.3	--
Semicualificada	-40.1	-41.6	-7.7	-16.1
No cualificada	-36.5	-29.5	-41.1	-29.8
Transporte, vigilancia, seguridad y servicios				
Profesional	-13.2	-0.6	-43.8	-48.0
Cualificada	-27.3	-41.5	-21.3	-58.6
Semicualificada	-33.4	-47.6	-35.0	-54.4
No cualificada	-30.9	-40.0	-38.1	-51.0
Tareas de dirección				
Profesional	-24.5	70.0	14.0	--

Algunos datos

Gráfico N° 2: Salarios horarios medios por nivel de cualificación, tipo de tarea y nivel educativo de tareas realizadas a tiempo completo indefinido

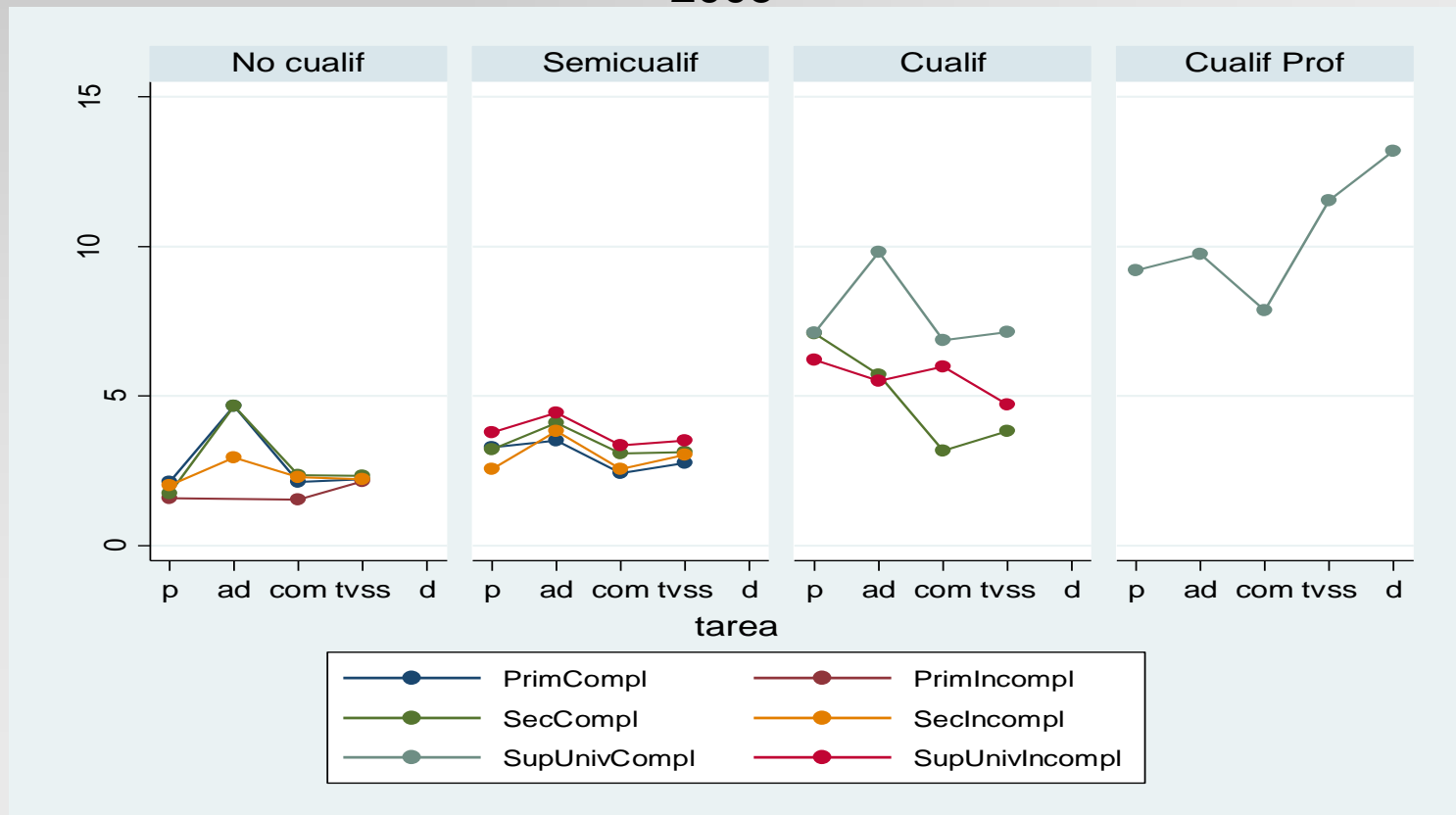
1995



Algunos datos

Gráfico N° 2: Salarios horarios medios por nivel de cualificación, tipo de tarea y nivel educativo de tareas realizadas a tiempo completo indefinido

2003

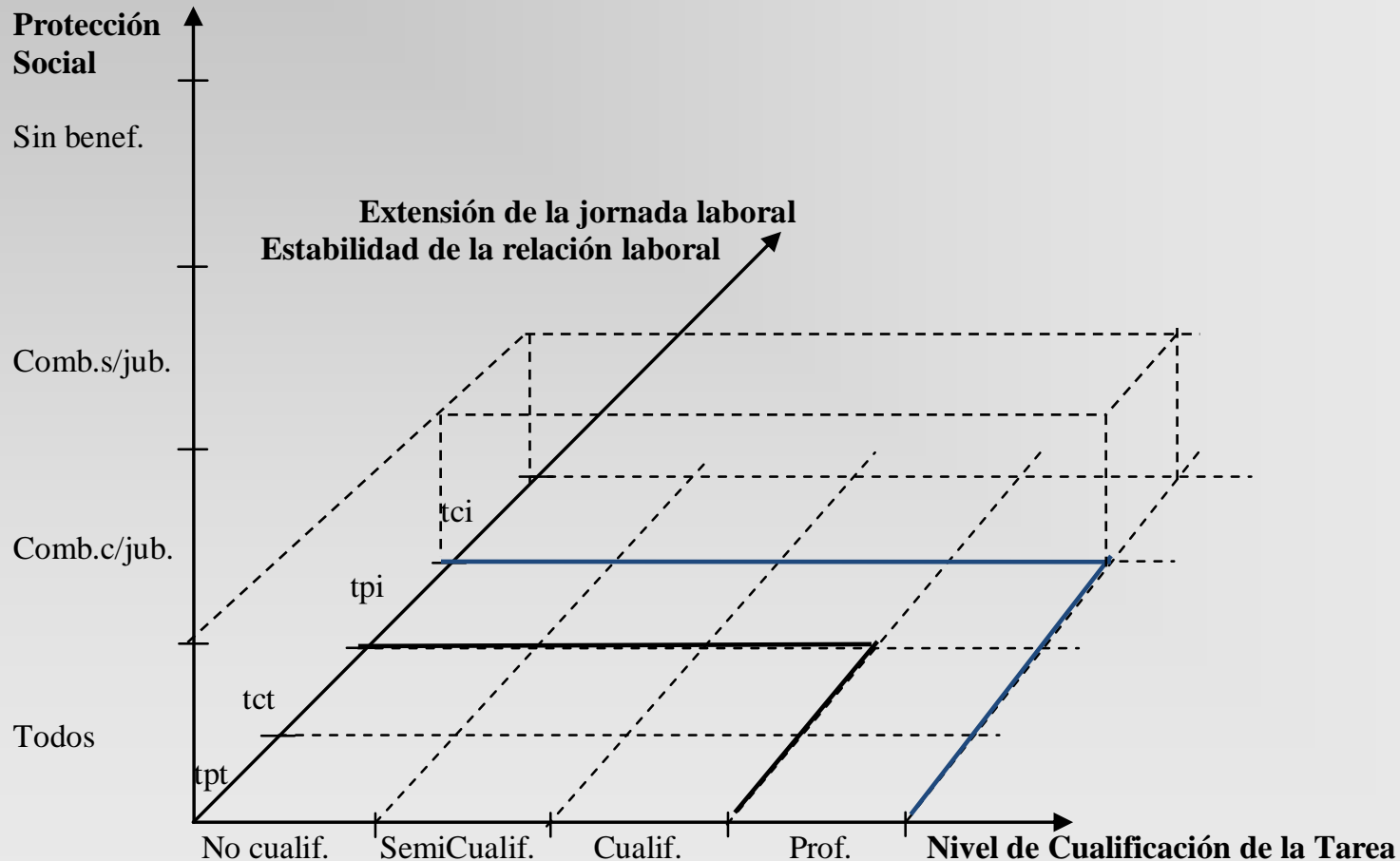


Marco teórico

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo y el concepto de Trabajo Decente, OIT (2002; 2011)
 - Del enfoque de la estratificación del mercado de trabajo de Piore: Se destaca la importancia de los niveles de cualificación de la tarea; la estabilidad del empleo; la extensión de la jornada y la protección social asociada al puesto, como aspectos que contribuirán a caracterizar la calidad de los puestos de trabajo.
 - Los objetivos estratégicos del *Programa de trabajo decente* de la OIT:
 - Promoción del empleo* → cuantificar las oportunidades de empleo.
 - Respeto de los derechos fundamentales en el trabajo*
 - Extensión de la seguridad laboral y la protección social* → cuantificar el grado de protección social.
 - Fortalecimiento de la representación y el diálogo social*

Marco teórico

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo y el concepto de Trabajo Decente, OIT (2002; 2011)



Marco teórico

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo y el concepto de Trabajo Decente, OIT (2002; 2011) y Jiménez (2011)

- Objetivo estratégico del *Programa de trabajo decente* de la OIT:

Promoción del empleo: Medir el déficit de oportunidades de empleo.

1.a) *Estabilidad de la relación laboral:* Se define como ocupaciones inestables, a todas aquellas que no son permanentes de acuerdo a la variable **p38bis** (INDEC) y además se debe tratar de tareas no profesionales.

1.b) *Satisfacción personal con la extensión de la jornada laboral o estabilidad laboral* (sólo en caso de tareas profesionales): Se define como ocupación a tiempo parcial si la jornada laboral semanal es de **36 o menos horas**, pero además se considera que el trabajador declara querer trabajar más horas o busca otro trabajo (caso particular de tareas profesionales a tiempo completo temporal).

Marco teórico

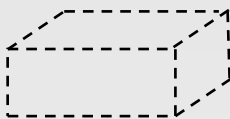
- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo y el concepto de Trabajo Decente, OIT (2002; 2011) y Jiménez (2011)

- Objetivo estratégico del *Programa de trabajo decente* de la OIT:

Extensión de la seguridad laboral y la protección social: Medir el déficit de protección social.

Se realiza la clasificación en base a la variable **benef2** (INDEC) y se considera que en el único caso en que no se incurre en déficit es cuando se cuenta con “todos los beneficios”.

- **El nivel 0:**



Se trata de ocupaciones a tiempo completo permanentes (contrato indefinido) y se cuenta con todos los beneficios de protección social.

Marco teórico

- La teoría de la estratificación del mercado de trabajo y el concepto de Trabajo Decente, OIT (2002; 2011) y Jiménez (2011)
 - Objetivo estratégico del *Programa de trabajo decente* de la OIT:
 - Promoción del empleo:*** Medir el déficit de oportunidades de empleo. Dos de los tres aspectos que tienen importancia para el objetivo, no se consideraron hasta ahora:
 - 2) Realizar una actividad productiva en el sistema económico formal: Se prevé incorporar una variable que identifique los trabajos realizados en establecimiento no públicos con menos de 6 empleados.
 - 3) Obtener mediante la actividad productiva autonomía económica en función de satisfacción de necesidades individuales y familiares. Se prevé incorporar la variable de salario mínimo vital y móvil a fin de realizar, una clasificación adicional entre ocupaciones con remuneraciones inferiores y superiores a dicho salario.
 - En este último caso corresponde analizar un subgrupo de las ocupaciones “Nivel 0”, (aquellas con jornadas laborales de más de 48 horas que otorguen un ingreso laboral inferior al *salario mínimo vital y móvil*).

Comentarios Finales

- La realización del presente trabajo permitió acomodar ideas y proponer una complementación entre la teoría de la estratificación del mercado de trabajo y el concepto de trabajo decente.
- La propuesta teórica está orientada a determinar distintos grados de calidad de puestos de trabajo, que luego, se podrán establecer a nivel empírico, con el fin último de analizar diferenciales salariales.
- Se resalta la necesidad primordial de cuantificar la calidad de los puestos de trabajo que ofrece una economía, ya que ello también es una medida de la calidad del crecimiento económico que opera.
- “El empleo asalariado moderno no es solamente la consecuencia de un modo de producción. Es el producto de un compromiso dinámico entre una exigencia económica (optimizar la capacidad de la fuerza de trabajo), una exigencia social (dominar los riesgos que conducen a los trabajadores a la inseguridad) y una exigencia política (garantizar la cohesión de la sociedad bajo la égida del Estado).” Castel (2010), pág. 108.

