

Diciembre 2015

SALARIOS Y EMPLEO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL. ARGENTINA, ESTADOS UNIDOS Y EUROPA 2003-2013

Metodología de estimación y análisis de la información

Diego Kozlowski



Instituto de Investigaciones Económicas
Facultad de Ciencias Económicas
Universidad de Buenos Aires

CEPED
Centro de Estudios sobre
Población, Empleo y Desarrollo

SALARIOS Y EMPLEO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL. ARGENTINA, ESTADOS UNIDOS Y EUROPA 2003-2013

Metodología de estimación y análisis de la información

CENTRO DE ESTUDIOS SOBRE POBLACIÓN, EMPLEO Y DESARROLLO (CEPED)

Av. Córdoba 2122. Primer piso.

C1120AAQ. Ciudad Autónoma de Buenos Aires, República Argentina

Telefax: (54 11) 5285-6636

<http://www.econ.uba.ar/www/institutos/economia/ceped/>

SALARIOS Y EMPLEO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL. ARGENTINA, ESTADOS UNIDOS Y EUROPA 2003-2013

Metodología de estimación y análisis de la información

INDICE

1.	INTRODUCCIÓN.....	1
2.	OBJETIVOS Y HERRAMIENTAS.....	5
3.	CLASIFICADORES DE OCUPACIONES	8
3.1.	CLASIFICADOR INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPACIONES-(CIUO)	8
3.2.	CLASIFICADOR NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO) 2001 (ARGENTINA)	11
3.2.1.	Fuentes de información.....	15
3.3.	STANDARD OCUPATION CLASIFICATOR (SOC) (ESTADOS UNIDOS).....	15
4.	PARIDAD DE PODER ADQUISITIVO (PPA).....	17
4.1.	CONCEPTO	17
4.2.	LA PPA EN LA COMPARACIÓN SALARIAL: LA CONFORMACIÓN DE CANASTAS DE CONSUMO 18	
4.3.	MÉTODOS DE EXTRAPOLACIÓN	20
4.4.	INFORMACIÓN DISPONIBLE	23
5.	CONSTRUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN: LA IDENTIFICACIÓN DE LOS CINCO GRUPOS DE OCUPADOS RELEVANTES.....	25
6.	ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	30
6.1.	MEDIDAS DE RESUMEN	30
6.1.1.	Intercambios de estructura del mercado laboral entre Argentina y Estados Unidos	30
6.1.2.	Diferencia entre la proporción de trabajadores que se corresponden con una subjetividad productiva expandida y degradada entre el promedio mundial y cada país...	31
6.2.	ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	32
6.2.1.	Resultado global de los grupos.....	32
6.2.2.	Resultado global por países.....	35
6.2.3.	Argentina y Estados Unidos.....	41
6.3.	COMENTARIOS FINALES.....	47
7.	BIBLIOGRAFÍA.....	49

8. ANEXO 1. ASPECTOS METODOLÓGICOS RELACIONADOS CON EL CLASIFICADOR S.O.C.....	53
8.1. CROSSWALK S.O.C. VS C.I.U.O.....	55
9. ANEXO 2.....	57
10. ANEXO 3.....	93

ÍNDICE DE CUADROS, ESQUEMAS, GRÁFICOS Y TABLAS

CUADROS

Cuadro 1. Desagregación a los primeros dos dígitos SOC.....	15
Cuadro A. 1. Cantidad de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2002.....	57
Cuadro A. 2. Cantidad de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2006.....	59
Cuadro A. 3. Cantidad de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2010.....	61
Cuadro A. 4. Salario horario de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2002. En dólares PPA 2005.....	63
Cuadro A. 5. Salario horario de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2006. En dólares PPA 2005.....	65
Cuadro A. 6. Salario horario de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2010. Dólares PPA 2005.....	67
Cuadro A. 7. Salario anual de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2002. Dólares PPA 2005.....	69
Cuadro A. 8. Salario anual de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2006. En Dólares PPA 2005.....	71
Cuadro A. 9. Salario anual de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2010. En Dólares PPA 2005.....	73
Cuadro A. 10. Cantidad de trabajadores por año en Estados Unidos. Nivel de agregación ISCO. En miles.....	75
Cuadro A. 11. Salario horario de trabajadores por año en Estados Unidos. Nivel de agregación ISCO. Dólares PPA 2005.....	76
Cuadro A. 12. Salario anual de trabajadores por año en Estados Unidos. Nivel de agregación ISCO. Dólares PPA 2005.....	77

Cuadro A. 13. Cantidad de trabajadores por país. Nivel de agregación por grupos propios. Año 2002. En miles.....	78
Cuadro A. 14. Cantidad de trabajadores por país. Nivel de agregación por grupos propios. Año 2006. En miles.....	79
Cuadro A. 15. Cantidad de trabajadores por país. Nivel de agregación por grupos propios. Año 2010. En miles.....	80
Cuadro A. 16. Salario horario por grupos propios y por país. Años 2002,2006 y 2010. En dólares de PPA 2005.....	81
Cuadro A. 17. Salario anual por grupos propios y por país. 2002, 2006 y 2010. En dólares de PPA 2005. En miles.....	83
Cuadro A. 18. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Estados Unidos. 2004-2013.....	85
Cuadro A. 19. Salario horario por grupos propios. Estados Unidos. 2004-2013. Dólares PPA 2005	85
Cuadro A. 20. Salario anual por grupos propios. Estados Unidos. 2004-2013. Dólares 2005.....	86
Cuadro A. 21. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Argentina. Total Precarios y protegidos. 2004-2014.....	86
Cuadro A. 22. Salario horario por grupos propios. Argentina. Total Precarios y protegidos. 2004-2014. En dólares PPA 2005	87
Cuadro A. 23. Salario anual por grupos propios. Argentina. Total Precarios y protegidos. 2004-2014. En dólares PPA 2005	87
Cuadro A. 24. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Argentina. Precarios. 2004-2014 ..	88
Cuadro A. 25. Salario horario por grupos propios. Argentina. Precarios. 2004-2014. En dólares PPA 2005.....	88
Cuadro A. 26. Salario anual por grupos propios. Argentina. Precarios. 2004-2014. En dólares PPA 2005.....	89
Cuadro A. 27. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Argentina. Protegidos. 2004-2014	89
Cuadro A. 28. Salario horario por grupos propios. Argentina. Protegidos.2004-2014. En dólares PPA 2005.....	90
Cuadro A. 29. Salario anual por grupos propios. Argentina. Precarios.2004-2014. En dólares PPA 2005.....	90
Cuadro A. 30. Paridad de Poder Adquisitivo por país entre 2002 y 2011 y Argentina entre 2002 y 2014. En dólares constantes de 2005	91
Cuadro A. 31. Proporción de la masa salarial por grupos. Estados Unidos. 2004-2013.....	93
Cuadro A. 32. Proporción de la masa salarial por grupos. Total precarios y protegidos. 2004-2013	93
Cuadro A. 33. Proporción de la masa salarial por grupos. Precarios. 2004-2013	94
Cuadro A. 34. Proporción de la masa salarial por grupos. Protegidos. 2004-2013	94

Cuadro A. 35. Masa salarial horaria por grupos. Europa, Estados Unidos y Argentina. En dólares PPA 2005. 2002-2006-2010	95
Cuadro A. 36. Salario horario promedio por grupos propios. Europa, Estados Unidos y Argentina. En dólares PPA 2005. 2002-2006-2010.....	95
Cuadro A. 37. Proporción de trabajadores por grupos propios. Europa, Estados Unidos y Argentina. 2002-2006-2010	95
Cuadro A. 38. Salario anual. Salario Promedio por grupos propios. Europa, Estados Unidos y Argentina. 2002-2006-2010. En dólares de PPA 2005	95
Cuadro A. 39. Salario anual relativo al promedio de los grupos. Europa, Estados Unidos y Argentina. 2002-2006-2010	96
Cuadro A. 40. Desvíos relativos por grupos propios. Salario horario. 2002-2006-2010	96
Cuadro A. 41. Desvíos relativos por grupos propios. Salario anual. 2002-2006-2010	96
Cuadro A. 42. Cambios de estructura. Precarios y protegidos	97
Cuadro A. 43. Cambios de estructura. Precarios	97
Cuadro A. 44. Cambios de estructura. Protegidos	97
Cuadro A. 45. Diferencias de la estructura del mercado de trabajo nacional respecto al promedio de los países seleccionados de la subjetividad productiva expandida (SPE) y la subjetividad productiva degradada (SPD)	99

GRÁFICOS

Gráfico 1. Diferencia porcentual entre el dato provisto por el SIPA y los trabajadores protegidos de la EPH.....	28
Gráfico 2. Ocupados según los grupos elaborados. Estados Unidos, Europa y Argentina. 2010. En porcentaje.....	33
Gráfico 3. Salario anual promedio según los grupos elaborados en dólares PPA. Estados Unidos, Europa y Argentina. 2010.....	34
Gráfico 4. Desvío del salario anual promedio por grupo. Estados Unidos, Europa y Argentina. 2010.....	35
Gráfico 5. Salario anual promedio por país. 2010. En dólares PPA de 2005.	36
Gráfico 6. Salario anual promedio según país de directivos (Panel A) y trabajadores sin calificación (Panel B). 2010. En dólares PPA de 2005.	37
Gráfico 7. Desvíos relativos del salario anual por país. 2010	39
Gráfico 8. Diferencias en la proporción del mercado de trabajo correspondiente a una subjetividad productiva ampliada y una subjetividad productiva degradada. 2010.....	40
Gráfico 9. Proporción del salario argentino respecto al de Estados Unidos. En dólares de PPA 2005. Panel A) Precarios. Panel B) Protegidos. Panel C) Ambos	41

Gráfico 10. Proporción del mercado de trabajo por grupos. 2004-2014. A) Argentina B) Estados Unidos.....	44
Gráfico 11. Ocupados según los grupos elaborados. Año 2013. En porcentaje. Argentina precarios, protegidos y totales y Estados Unidos.....	45
Gráfico 12. Salario Anual que surge de alternar la estructura y el nivel salarial de Argentina y Estados Unidos. Año 2013. En dólares PPA de 2005.....	46
Gráfico 13. Proporción del salario Argentino respecto del salario de Estados Unidos teniendo la estructura del mercado de trabajo de Argentina y teniendo la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos. Total precarios y protegidos. Año 2013.....	47

TABLAS

Tabla 1. Nivel de competencias requerido de acuerdo al gran grupo CIUO correspondiente. CIUO 08.	11
Tabla 2. Criterio de los dígitos del CNO 2001	12
Tabla 3. Desagregación a un dígito del CNO 2001	12

SALARIOS Y EMPLEO SEGÚN LA CLASIFICACIÓN OCUPACIONAL. ARGENTINA, ESTADOS UNIDOS Y EUROPA 2003-2013

Metodología de estimación y análisis de la información

Diego Kozlowski¹

1. INTRODUCCIÓN

El análisis de los determinantes del nivel del salario y su evolución es una problemática recurrente en las investigaciones económicas que atraviesa a las distintas escuelas de pensamiento económico.

Para la escuela neoclásica, el salario y el nivel de ocupación se determinan en un mercado, donde la oferta está condicionada por la (creciente) desutilidad marginal del trabajo y la demanda por la (decreciente) productividad marginal del trabajo, dado un stock de capital (Walras, [1874]1987).²

En este contexto, Keynes ([1936]2000) descarta la existencia de la curva de oferta de trabajo, tal que el nivel de empleo se determina por la demanda efectiva; y el salario, dado éste nivel de empleo, por la productividad marginal del trabajo.

Algunas vertientes de la síntesis neoclásico-keynesiana, surgida como respuesta a la crítica de Keynes al “sistema clásico”, sostienen que el salario se determina en función del nivel de desempleo y una variable exógena que reagrupa los elementos estructurales (seguro de desempleo, organización sindical, etc.) (Blanchard y Pérez Enrri, 2000; Dornbush y Fisher, 1999; Mankiw, 1997). La teoría de Phillips, por su parte, plantea una relación inversa entre salarios y empleo (que da luego origen a la conocida “curva de Phillips”)³. La teoría del capital humano, por su parte, establece una relación positiva entre la remuneración percibida y los años de educación del individuo, conjuntamente con las habilidades adquiridas en la experiencia del trabajo (Becker, 1962; Mincer, 1974).

Con un enfoque diferente, los fisiócratas plantean la existencia de una tendencia hacia un salario de subsistencia fisiológica (lo que tiempo más tarde se llamó “la ley de hierro”). En concordancia con estos, desde la Economía Política Clásica la determinación estructural del salario se rige por la necesidad del sistema de producción de la propia reproducción de los

¹ Becario UBACyT-Categoría Estímulo- en el Centro de Estudios sobre Población, Empleo y Desarrollo (CEPED-UBA). E-mail: diegokoz92@gmail.com. Agradezco los comentarios realizados a versiones anteriores por Agustín Arakaki, Juan M. Graña, Florencia Jaccoud, Damián Kennedy y Pilar Piqué.

² Posteriormente, Marshall ([1890]1948) sostendrá que en el largo plazo existe un salario natural determinado por el esfuerzo de los factores.

³ Sobre esta relación Phelps (1967) sostiene que debe tomarse en cuenta el salario real (pues los agentes económicos son racionales).

trabajadores. La noción fisiocrática del salario de subsistencia fisiológica se encuentra en las obras de Smith ([1776]1997) y Ricardo ([1817]2004). Marx ([1867]1995), en un desarrollo de continuación y ruptura, distingue entre el trabajo y la mercancía fuerza de trabajo, cuyo valor no está determinado por su límite fisiológico, sino por el valor de los medios de vida necesarios para su reproducción, y la de su familia, dados sus atributos productivos. A su vez, el nivel del salario variará en función de los distintos niveles de formación (tanto educacional como experiencia adquirida) (Marx, 1971).⁴

El presente trabajo parte de entender que en la normalidad del modo de producción capitalista, la fuerza de trabajo es remunerada de forma tal que pueda reproducir sus atributos productivos, es decir, que se vende por su valor (Marx, [1867]1995). Lo que recibe un trabajador bajo la forma de salario debe corresponderse con los costos de adquirir una cantidad y calidad de bienes determinada que le permitan reponer la fuerza de trabajo que se ha consumido en el proceso productivo, tanto a nivel individual, como el consumo necesario para la producción de la próxima generación de fuerza de trabajo. También se parte de entender que el modo de producción capitalista produce individuos con necesidades universales y con atributos universales, pero que esta tendencia hacia la universalidad se realiza actualmente bajo la forma de la permanente diferenciación de la fuerza de trabajo, de donde distinguimos tres caminos claramente diferentes que recorren en la actualidad las distintas porciones de la clase obrera. Uno de estos tiende a producir trabajadores con cada vez más atributos productivos, otro tiende a producir trabajadores que realizan tareas cada vez más simples, y por lo tanto requieren cada vez menos capacidades productivas para poner en marcha su trabajo. Por último, una porción cada vez mayor de la clase obrera pasa a la condición de sobrante para las necesidades medias del capital, y sólo puede vender su fuerza de trabajo a condición de hacerlo por debajo del valor.

φ

Desde los años setenta la acumulación de capital a escala global ha sufrido profundas transformaciones. Entre ellas, se destaca particularmente el creciente proceso de deslocalización de las etapas más sencillas de los procesos de producción de los capitales de los países clásicos (Estados Unidos y Europa Occidental) a países con amplia disponibilidad de fuerza de trabajo simple con bajos salarios (incluso por debajo de su nivel de reproducción –Antunes, 2003), conservando aquellos las etapas de diseño e investigación (Fröbel *et al.*, 1980). Entretanto, los países productores de materias primas para el mercado mundial (principalmente América Latina y África), continúan desarrollando ese rol, aunque con una transformación fundamental: la destrucción de la industria orientada al mercado interno (Arceo, 2005; Basualdo, 2006; Graña 2013), proceso sólo parcialmente revertido en la última década (Lavopa, 2007a; Fernández Bugna y Porta, 2008; CEPAL, 2012).

⁴ Para un análisis pormenorizado de las determinaciones de salario individual siguiendo el desarrollo de Marx, ver Iñigo (2012).

En este contexto, a la par que en los países clásicos comienzan a evidenciarse cambios en la importancia de las distintas porciones de la fuerza de trabajo en base al nivel de competencias requerido, en América Latina en general y Argentina en particular, la segmentación del mercado laboral (Lavopa, 2007 b; Beccaria y Groisman, 2008; Paz, 2013 y Waisgrais, 2005), resultado de una estructura productiva heterogénea (PREALC, 1978; Pinto, 1973), cobra un nuevo impulso, profundizándose la diferencia entre asalariados (Salvia, 2008), y convirtiéndose una porción de la población en masa marginal (Nun, 1969 y 1999). Incluso más, a partir de comparaciones internacionales, al menos en Argentina, habría evidencias para sostener que, desde mediados de los años setenta, el salario promedio se encuentra por debajo del valor de la fuerza de trabajo (Graña y Kennedy, 2009; Iñigo Carrera, 2007)⁵.

Como se desprende de lo anterior, muchas investigaciones avanzan en la comparación salarial desde una perspectiva internacional, teniendo en cuenta la nueva división internacional del trabajo. Otras investigaciones se restringen al ámbito nacional, observando la heterogeneidad del mercado de trabajo en Argentina. Sin embargo, no abundan trabajos que tomen en consideración ambos elementos, permitiendo dar cuenta de un proceso complejo que actúa tanto a nivel nacional como internacional. Es en este sentido que se abre un campo fértil de estudio a los fines de avanzar en el conocimiento de las condiciones de vida de los trabajadores argentinos.

A la hora de observar el desarrollo de la economía argentina, fundamentalmente a partir del último cuarto del siglo XX, notamos una tendencia permanente a que la brecha salarial con países como Estados Unidos, dónde consideramos que la fuerza de trabajo se reproduce de forma normal, sea cada vez mayor. En este marco toma pertinencia la pregunta acerca de la posibilidad que tienen los trabajadores argentinos de producirse a sí mismos de la misma forma que lo venían haciendo. Concretamente, la duda es ¿cómo puede un trabajador argentino, que cobra una fracción del salario de un trabajador en Estados Unidos, producir una fuerza de trabajo que sea capaz de realizar las mismas tareas que el otro?

φ

En este marco general de investigación, en el presente trabajo nos proponemos avanzar en el reconocimiento de las condiciones de reproducción de la fuerza de trabajo en Argentina. Para esto comenzaremos por buscar las herramientas que nos permitan reconocer dicha reproducción de la clase obrera como unidad, entendiendo la diferenciación que opera a su interior.

A tales fines, comenzaremos por analizar las herramientas estadísticas que encontramos a nuestra disposición, tanto en lo que refiere a la diferenciación de la fuerza de trabajo al interior de cada país, como el tipo de moneda que se utilizará para homogeneizar los salarios y lograr la comparabilidad, para poder explicar consistentemente las decisiones metodológicas tomadas al elegir dicho herramental. Pasaremos luego en los siguientes capítulos a analizar en detalle las

⁵ Otros análisis, como el de Marini (2007), sostienen que en América Latina el salario siempre estuvo por debajo del valor de la fuerza de trabajo.

herramientas seleccionadas, a fin de brindarle al lector una comprensión de estas que le permita disponer con mayor facilidad de su utilización en futuras investigaciones. Por último, analizaremos los principales resultados que arroja la investigación, sin pretender agotarlos en este documento, cuyo objetivo es fundamentalmente metodológico, sino para dar muestra de las potencialidades que traen los datos construidos en futuras investigaciones, propias y ajenas.

2. OBJETIVOS Y HERRAMIENTAS

Sobre la base de lo visto, el objetivo es respondernos acerca de la capacidad de los trabajadores argentinos de poder, con sus salarios, reproducir su propia capacidad de trabajo en un futuro, ya sea en términos personales o en la producción de las generaciones futuras. Es decir, nos preocupa que los bajos salarios, que *a priori* podemos observar desde una perspectiva internacional, impliquen la incapacidad de los trabajadores argentinos de reproducirse a sí mismos en iguales condiciones, tanto respecto a otros períodos de la historia argentina, como de sus pares internacionales.

El principio de respuesta a esta pregunta parte de avanzar sobre ella misma. Nos interesa, por un lado, identificar cuánto cobra un trabajador argentino respecto de los trabajadores de los países clásicos y por otro lado, ver dicha relación salarial en particular entre aquellos trabajadores que realizan tareas similares en uno u otro país. Entendemos, en el sentido de esto último, que el cálculo de la brecha salarial a partir del salario promedio de cada país nos permite encontrar sólo parte de la respuesta, ya que no logra la precisión que se requiere cuando se reconoce las importantes diferencias que existen al interior del mercado de trabajo.

Para ello, el primer paso es dar con una herramienta que nos permita realizar nuestros análisis del salario a partir de la diferenciación que sucede al interior de la fuerza de trabajo. Sin embargo, esta diferenciación no se presenta de forma automática, ya que a primera vista aparecen varias posibilidades sobre cómo establecer analíticamente dicha distinción. Ya sea desde una perspectiva geográfica, sectorial, por edad, sexo, nivel educativo, jerarquía o tipo de tareas que se realiza, encontramos diferentes caminos para realizar la comparación salarial de manera desagregada. El problema, en consecuencia, es dar con la clasificación específica que nos permita responder a la pregunta particular que motiva este trabajo. En este sentido, y sin entrar en detalle, rápidamente se puede descartar clasificaciones de tipo geográfico, sectorial, o bien de edad y sexo. Estas son pertinentes si lo que nos interesa es observar la desigualdad salarial por un mismo tipo de tarea, al interior de un país, ya sea por problemas estructurales de la economía o por algún tipo de discriminación; sin embargo, no contienen en su interior un mismo tipo de atributo productivo y, por lo tanto, no pueden dar respuesta a nuestra pregunta.

Distinto es el caso de los clasificadores de nivel educativo y jerarquía en el puesto. Sin embargo, el primero, hace referencia a las características del individuo y no del puesto, lo que nos puede llevar a errores cuando se observan casos de sobrecalificación, ya que nuestra pregunta no es acerca de las capacidades que el individuo tiene pero no logra poner en acción, sino específicamente sobre aquellas que hacen a su tarea. Además, los clasificadores de educación, siendo el Clasificador Internacional de Nivel Educativo (C.I.N.E.) el más importante, hacen referencia al nivel de educación formal titulada que tiene el sujeto, mientras que las tareas que se realizan en un puesto de trabajo requieren siempre de una determinada cantidad de formación de tipo informal, específica del cargo, y no de una formación general como la que se adquiere en el sistema educativo. Incluso más, en muchas oportunidades la formación no formal y la experiencia en el área componen una parte mayoritaria de la formación que requiere el

puesto, relegando a un segundo nivel la educación formal. Sin embargo, es importante mencionar que determinado nivel educativo formal es en muchos casos un requisito excluyente en el puesto y, por lo tanto, acompaña de manera transversal a nuestro objeto de estudio. Por su parte, el nivel de jerarquía del puesto es un determinante fundamental para poder distinguir los tipos de trabajo, dado que de forma general podemos afirmar que un determinado grupo de trabajadores a cargo requiere siempre de características particulares, aunque más no sea demostrar que se está al frente de dicho grupo de trabajo. De todas formas, observando el universo del mercado de trabajo, podemos ver que son una absoluta mayoría los trabajadores que no ejercen puestos con personal a cargo, y que esta división binaria es útil para caracterizar a uno de los grupos, mas el otro reúne una masa demasiado heterogénea a su interior como para realizar una medición consistente.

Las críticas expuestas a las distintas posibilidades que se nos presentan para clasificar a los trabajadores en función de nuestro objeto de estudio nos allanan el camino, mostrando qué debe considerarse y qué no como criterio estructurante. Por un lado, vimos que la educación formal debe ser considerada, pero no ser el único criterio, ya que también son relevantes la educación informal y la experiencia en el cargo. Por otro lado, la distinción de aquellos trabajadores que realizan tareas de tipo directivo es relevante para nuestro análisis. Teniendo en cuenta todo esto, se presenta como el más apropiado el clasificador por tipo de ocupación, ya que no se hace referencia al individuo, sino a las características necesarias para el puesto. El más importante, dentro de este tipo de clasificadores, es el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO o ISCO por sus siglas en inglés) elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que es adaptado por cada país.

Una vez establecido el criterio sobre el cual realizar la diferenciación de los distintos grupos que componen la fuerza de trabajo de cada país, surge el problema de cómo homogeneizar los salarios sobre la base de una moneda común. Una primera respuesta sería utilizar el tipo de cambio nominal vigente en cada país. Sin embargo, el criterio a utilizar debe surgir de la pregunta que queremos respondernos. Dado que lo que buscamos es ver la capacidad de compra que tienen los salarios, necesitamos una moneda que exprese la misma capacidad de compra en cada país, es decir, la relación de precios entre las distintas economías. Sabemos que el tipo de cambio nominal vigente en cada país puede no reflejar esto que buscamos, dado que, entre otros motivos, es usualmente modificado por cuestiones de política económica. El Banco Mundial, junto con otras instituciones, construye un indicador que busca medir precisamente la relación de precios respecto de similares canastas entre los distintos países del mundo. La perspectiva teórica sobre la cual se monta dicho indicador se basa en la ley de precio único y, como corolario de esto, en considerar que un tipo de cambio que establece la relación de precios entre los países es el tipo de cambio de equilibrio de cada país. Si bien entendemos que ni el marco teórico ni el corolario tienen por qué ser necesariamente correctos, y por lo tanto el objetivo con el cual es construido (ver la relación entre el tipo de cambio nominal y de equilibrio

de cada país) no necesariamente sea satisfecho con este indicador, sí lo consideraremos sumamente útil para los objetivos del presente trabajo.

Veamos pormenorizadamente ambos temas.

3. CLASIFICADORES DE OCUPACIONES

Los clasificadores de ocupaciones que elaboran los países miembros de la Unión Europea y Argentina toman como referencia el Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO) elaborado por la OIT del trabajo, Estados Unidos, por su parte, construye un indicador enteramente distinto al CIUO. Los países de la Unión Europea elaboran de forma autónoma sus propios clasificadores, pero los datos de salario y cantidad de ocupados son asequibles con la estructura del clasificador de la OIT. Los clasificadores de Argentina (CNO) y de Estados Unidos (SOC) difieren mucho en su estructura entre sí y con el clasificador de referencia, por lo que los tres clasificadores mencionados deben ser analizados de forma diferenciada.

3.1. CLASIFICADOR INTERNACIONAL UNIFORME DE OCUPACIONES-(CIUO)

El CIUO constituye la estructura de referencia para los clasificadores realizados por cada país. El mismo se realiza desde el año 1958, y ha sido actualizado en varias oportunidades para incorporar las nuevas ocupaciones que surgen en el mercado de trabajo, siendo la última actualización del año 2008. Este clasificador se divide en la última revisión en 10 grandes grupos, los cuales contienen a su interior “subgrupos principales”, “subgrupos” y, finalmente, “grupos primarios”. Es decir, tiene una estructura de desagregación de 4 niveles, cada uno de los cuales se corresponde con un dígito. Al interior de cada grupo primario se reúnen varias ocupaciones, que no se distinguen por un sistema de dígitos, ya que todas estas tienen características similares en lo que hace a la estructura de la clasificación.

El criterio principal para crear los grandes grupos es el nivel de competencias necesario para realizar sus tareas específicas. Este nivel se determina en función de la complejidad y diversidad de las tareas realizadas. Se mide a partir del nivel de educación formal por un lado, y del nivel de formación en el empleo y de experiencia previa necesaria, por el otro. En base al informe realizado por la OIT (Actualización de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), 2007) podemos resumir los niveles de competencias de la siguiente forma:

- Nivel de competencias 1. Las ocupaciones de este nivel suelen implicar un desempeño físico, manual y rutinario. Son tareas simples que incluyen la recolección, ensamblaje, excavación, etc. Suelen exigir fuerza y resistencia física, y eventualmente algún tipo de conocimiento intelectual básico, que no represente una parte importante de la tarea. Se puede llegar a exigir el ciclo de educación primaria completo, es decir, el nivel 1 de la CINE. Suelen conllevar un período corto de formación en el trabajo.
- Nivel de competencias 2. En el segundo nivel de competencias se suele requerir el manejo de maquinaria y equipos electrónicos y mecánicos diversos, así como el manejo de información. En este sentido, es necesario saber leer información y redactar informes, así como realizar cálculos aritméticos simples, siendo estas tareas una parte central de la actividad. Sin embargo, sigue siendo necesaria la destreza manual para poder desempeñarse. Suele ser requisito haber finalizado el primer o segundo ciclo de educación

secundaria (CINE 2 y 3), lo que se complementa con un nivel importante de enseñanza especializada en el lugar de trabajo. En algunos trabajos comprendidos por el nivel de competencias 2 se requiere algún tipo de educación formal que complemente la educación secundaria (nivel 4 de CINE). En varios casos, sin embargo, la educación formal puede ser remplazada por la experiencia y la educación informal.

- Nivel de competencias 3. El nivel de competencias 3 incluye tareas de carácter técnico y práctico con un mayor grado de complejidad, que requieren un conjunto de conocimientos en un área especializada. Por lo general es necesario un alto nivel de instrucción y de conocimiento matemático, y la capacidad de comprender material escrito complejo, así como preparar informes específicos. En nivel educativo formal suele implicar estudios en una institución de educación superior (nivel 5b de la CINE), aunque en algunos casos una extensa experiencia laboral y formación de tipo informal pueden reemplazarlo.
- Nivel de competencias 4. El cuarto es el más alto nivel de competencias. Las tareas implican la resolución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento en un área determinada. Son tareas de diseño e investigación para desarrollar conocimientos de un área específica; o bien la transmisión de conocimiento a otras personas. Para realizar estas tareas es requisito finalizar estudios de nivel superior realizados durante un período de 3 a 6 años (nivel 5 o superior de CINE).

A partir de estos cuatro niveles de competencia se establecen diez grandes grupos. Existen cinco grandes grupos que pertenecen a un mismo nivel de competencias, de donde se desprende que se ha utilizado como criterio para los grandes grupos también la especialización de las competencias, la cual se considera a partir de cuatro ejes: el área de conocimientos requeridos, las herramientas y maquinaria utilizada, los materiales sobre los que se trabaja y los tipos de bienes y servicios producidos. Sin embargo, la especialización de las competencias no hace referencia al objeto de nuestro trabajo, de donde se desprende que, como desarrollaremos luego, el nivel de agregación más apropiado para trabajar es el de los grandes grupos, y en particular haciendo énfasis en su diferenciación por el nivel de competencias, es decir, haciendo caso omiso de las diferencias entre los grupos que corresponden a un único nivel de competencias.

Basados en el manual del clasificador (OIT, 2012) podemos definir los diez grandes grupos de la siguiente manera:

- Gran grupo 1, Directores y gerentes. Comprende las profesiones cuyas funciones principales consisten en elaborar, dirigir, coordinar y evaluar actividades de empresas y gobiernos, las unidades que los componen, así como revisar las leyes que los regulan. El nivel de competencia requerido para realizar las tareas de este grupo es en su gran mayoría el cuarto, aunque algunas tareas requieren el nivel 3.
- Gran grupo 2, Profesionales Científicos e intelectuales. Incluye las ocupaciones cuyas funciones principales consisten en ampliar el acervo de conocimiento de la humanidad, así como

transmitirlo de manera sistemática, y aplicar los conceptos científicos o artísticos. El gran grupo 2 requiere de forma excluyente el nivel de competencias 4.

- Gran grupo 3, Técnicos y profesionales de nivel medio. En este caso se requieren conocimientos técnicos y experiencia de una o varias disciplinas de las ciencias físicas y biológicas o de las ciencias sociales y las humanas. Los técnicos y profesionales de nivel medio realizan tareas asociadas con la aplicación de conceptos y teorías científicas o artísticas. Los trabajadores de este grupo necesitan para desarrollar sus tareas un nivel de competencias 3.
- Gran grupo 4, Personal de apoyo administrativo. Abarca las tareas de grabación, organización y almacenamiento de información, así como tareas de apoyo en conexión con la manipulación de dinero, arreglo de citas, etc. Requieren para cumplir su tarea un nivel de competencias 2.
- Gran grupo 5, Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados. Estos trabajadores proveen servicios de protección y seguridad relacionados con el transporte y protección contra delitos, así como trabajos domésticos, de cuidado personal, a la vez que realizan actividades relacionadas con la venta de mercancías en comercios o mercados, entre otros. El nivel de competencias requerido es el 2.
- Gran grupo 6, Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros. Tiene como principales tareas la cría y caza de animales y peces, la conservación y tala de bosques; el almacenaje, la carga y el procesamiento simple de lo que producen, así como también la venta de los productos a los distribuidores. El nivel de competencias requerido es el 2.
- Gran grupo 7, Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios. Estos trabajadores aplican conocimiento técnico y práctico, así como habilidades de tipo manual para construir y mantener edificaciones de diversa índole, para la producción y mantenimiento de maquinaria y equipo, y diversos productos y artesanías. Se requiere la comprensión del proceso productivo y la capacidad de utilizar maquinaria y herramienta específica. En este sentido requiere un nivel de competencias 2.
- Gran grupo 8, Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores. Los trabajadores de este grupo operan y monitorean maquinaria industrial y agrícola, manejan trenes, vehículos motorizados y equipo móvil. Se requiere la capacidad de comprender la maquinaria y equipo industrial, así como el adaptarse a las innovaciones tecnológicas. El nivel de competencias necesario es el 2.
- Gran grupo 9, ocupaciones elementales. Abarca tareas simples y rutinarias, que requieren el uso de herramientas manuales y un esfuerzo físico considerable. Forman parte de este grupo las tareas de limpieza, reposición, y mantenimiento básico de edificios, tareas simples relacionadas con la preparación de alimentos, minería, construcción, pesca, entre otras. El nivel de competencias requerido para realizar estas tareas es el 1.

- Gran grupo 0, ocupaciones militares. Incluye a todos los miembros de las fuerzas armadas, indistintamente del tipo de tareas que realicen. No hay especificación, por lo tanto, del nivel de competencias necesario en este grupo. Como se puede observar, todos los grupos, excepto el último, se elaboraron a partir del criterio de competencias, como se resume en el siguiente cuadro.

Tabla 1. Nivel de competencias requerido de acuerdo al gran grupo CIUO correspondiente. CIUO 08.

Grandes grupos CIUO	Nivel de competencias requerido
1 - Directores y gerentes	3 + 4
2 - Profesionales científicos e intelectuales	4
3 - Técnicos y profesionales de nivel medio	3
4 - Personal de apoyo administrativo	2
5 - Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados	
6 - Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	
7 - Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	
8 - Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	
9 - Ocupaciones elementales	1

Sobre este criterio estructurante, se establecen los subgrupos principales, subgrupos y grupos primarios es la especialización de las competencias.

§

Como se mencionó previamente, cada país de la Unión Europea elabora su propio clasificador de ocupaciones a partir de las recomendaciones de la OIT. Sin embargo, Eurostat pone a disposición los datos para Europa estructurados a partir del clasificador de la OIT arriba descrito, por lo que no tiene sentido detenerse en un estudio pormenorizado de los clasificadores nacionales de estos países.

La principal fuente de información de salarios y número de asalariados para Europa es la *Structure of earnings survey*, encuesta se realiza cada cuatro años. Actualmente se dispone de los datos para 2002, 2006 y 2010, aunque lamentablemente pocos países participaron en la primera ronda.

3.2. CLASIFICADOR NACIONAL DE OCUPACIONES (CNO) 2001 (ARGENTINA)

En la Argentina se utiliza el CNO, cuya última revisión fue realizada en 2001. La versión previa fue realizada para el censo de 1991, y constituía una cadena de tres dígitos, donde el

primero hacía referencia a la rama de actividad, el segundo refería a la jerarquía del puesto y el tercero a la calificación.

El Clasificador Nacional de Ocupaciones, en su versión 2001, se desagrega a cinco dígitos, con el siguiente criterio:

Tabla 2. Criterio de los dígitos del CNO 2001

Número de dígito	Criterio del dígito
1° dígito	Carácter ocupacional general
2° dígito	Carácter ocupacional específico
3° dígito	Jerarquía Ocupacional
4° dígito	Tecnología Ocupacional
5° dígito	Calificación Ocupacional

El clasificador tiene dos criterios estructurantes, como un primer nivel se encuentra el producto final, y en un segundo plano, las características personales necesarias para realizar la tarea. Esta división es observable a nivel de los dígitos, siendo los dos primeros referentes al producto final, mientras que los últimos tres hacen referencia al tipo de trabajo en particular.

A nivel de carácter general de la ocupación se encuentran los siguientes grupos.

Tabla 3. Desagregación a un dígito del CNO 2001

Código grandes grupos	Nombre del gran grupo
0	Ocupaciones de dirección
1	Ocupaciones de gestión administrativa de planificación, control de gestión
2	Gestión presupuestaria, contable y financiera
3	Comercialización, transporte, almacenaje y telecomunicaciones
4	Servicios sociales básicos
5	Servicios básicos
6	Producción agropecuaria, forestal, caza y pesca
7	Producción extractiva, energética, de construcción e infraestructura
8	Producción industrial y de reparación de bienes de consumo
9	Auxiliares de la producción de bienes y de la prestación de servicios

Como se ve, a nivel del primer dígito se hace referencia al tipo de objeto producido o servicio prestado, pero no a las condiciones específicas del trabajo. Podemos establecer tres grandes grupos al interior del primer dígito; aquellos que producen servicios (Grandes grupos 0 a 5), quienes producen bienes (Grandes grupos 6 a 8) y quienes realizan un desarrollo tecnológico (grupo 9). Esta división, si bien no es la misma que la de rama de actividad, no difiere de esta en lo que respecta a su orientación.

El segundo dígito implica una desagregación del carácter general de la ocupación y por lo tanto, no tiene una estructura definida al interior de cada gran grupo, sino que se estructura a partir de las características particulares que presenta cada grupo. Tomemos, a modo de ejemplo, la desagregación que presenta el gran grupo 8

80. Ocupaciones de la producción industrial y artesanal.

81. Ocupaciones de la producción de software.

82. Ocupaciones de la reparación de bienes de consumo.

Como se ve, al interior del grupo “producción industrial y reparación de bienes de consumo” nos encontramos con ocupaciones divididas nuevamente en función del tipo de producto que realizan. Al mismo tiempo, si lo pensamos en comparación con el clasificador internacional, encontramos en estos subgrupos ocupaciones que se corresponden de manera general con los grandes grupos 2 (para la producción de software que requiere, de manera general una instrucción profesional), 7 (para la producción artesanal y la reparación de bienes de consumo) y 8 (para el mismo grupo 80, para los trabajadores industriales). En conclusión, la comparación directa a nivel de grandes grupos es imposible entre ambos clasificadores. Vale mencionar que es probable encontrar grandes grupos del clasificador argentino que unifiquen en un solo grupo a trabajadores pertenecientes a varios de los grandes grupos del clasificador internacional, ya que la clasificación no se agrupa a nivel de grandes grupos por nivel de competencias.

Como se mencionó, a partir del tercer dígito la clasificación hace referencia a los atributos propios del puesto y los requisitos necesarios por parte de los trabajadores para realizar las tareas de forma satisfactoria. En este sentido, a partir del tercer dígito, nos encontramos con una estructura general. Los dígitos 3º, 4º y 5º toman valores entre 0 y 3, correspondiendo cada uno de ellos con una característica específica determinada a nivel del dígito.

El tercer dígito hace referencia a la jerarquía ocupacional dividiéndose de la siguiente forma:

- Ocupaciones de dirección. Implican la conducción general de los organismos e instituciones públicas y privadas. Valor 0.
- Ocupaciones de jefatura. Tienen personal a cargo y se ocupan de supervisar directamente la producción de bienes y servicios. Valor 2.
- Ocupaciones de ejecución directa. Como su nombre lo indica, no tienen personal a cargo, sino que realizan directamente las tareas. Valor 3.
- Ocupaciones independientes. Estas ocupaciones implican de forma simultánea la ejecución y organización de las tareas. En otras palabras, los cuentapropistas. Valor 1.

El cuarto dígito estructura la dimensión de la tecnología ocupacional. Se divide de la siguiente forma:

- Ocupaciones sin operación de maquinaria, ni equipos ni sistemas. Valor 1.

- Ocupaciones con operación de maquinaria, equipos y sistemas electromecánicos. Valor 2.
- Ocupaciones con operación de sistemas y/o equipos informatizados. Valor 3.
- Ocupaciones de apoyo tecnológico. Valor 4.

Por último nos encontramos con la Calificación ocupacional, ubicada en el quinto dígito. Este nivel se corresponde con lo explicado anteriormente sobre las cuatro competencias definidas por el clasificador internacional, con la diferencia de que su ordenamiento es inverso. Es decir, se utiliza el mismo criterio que en las competencias del clasificador internacional, con la única diferencia de que la numeración es la inversa, como se muestra a continuación:

Vale mencionar que dada la ordenación primaria por el carácter de la ocupación, no todos los grandes grupos tienen a su interior la totalidad de las clasificaciones correspondientes a jerarquía, tecnología y calificación. Por ejemplo, en el Gran grupo 0, que reúne las ocupaciones de dirección, encontraremos a nivel jerarquía solo a quienes ocupan un rol directivo, es decir, el tercer dígito solo tomará el valor 0.

Es importante observar, tal como plantea Torrado (2008), que el clasificador argentino tiene serias dificultades. Como se puede ver en la descripción arriba realizada, las categorías no se estructuran, a diferencia del clasificador elaborado por la OIT, a partir de las características salientes de cada puesto de trabajo. El clasificador nacional plantea como primeros dígitos una estructuración similar, aunque no idéntica, a la del criterio rama de actividad, no permitiendo agrupar, a nivel de los primeros dos dígitos, aquellos trabajos con características similares en cuanto al tipo de requerimientos técnicos que debe tener el trabajador para realizarlo. Es decir, falla en su objetivo de estructurar las ocupaciones en función de su similitud de una inmediatamente forma accesible. Por su parte, este entrecruzamiento de tipo de objeto que se produce y tipo de actividad que se realiza lleva al clasificador a repetir en los distintos niveles los criterios de ordenamiento. Un caso que muestra esto último es el mencionado arriba sobre los puestos directivos. Este tipo de trabajos se encuentran agrupados a nivel del primer dígito y a nivel del tercero. Por lo tanto, esto lleva a inconsistencias en la clasificación donde varios de los grandes grupos no hacen referencia a los dígitos 3º, 4º y 5º de forma exhaustiva. Por otro lado, si el lugar en que se encuentra cada dígito implica la prioridad que se le da en el ordenamiento, consideramos que el orden es el inverso al necesario para los fines que se propone el clasificador, ya que la estructuración por tipo de bien que se produce podría ser atinada como una separación a nivel del último dígito, más no como primer dígito, porque produce los errores mencionados. Por último vale mencionar que hay una superposición de criterios en los dígitos 4º y 5º ya que la calificación requerida por el puesto contiene de forma implícita el tipo de tecnología que puede requerirse para el trabajo.

Por lo mencionado, el clasificador presenta profundas falencias a la hora de ser homogeneizado con el clasificador internacional. De esta forma, no es posible utilizar los datos tabulados para Argentina siguiendo los Grandes Grupos del C.I.U.O.; sin embargo, al trabajar

con la EPH se pueden construir los grupos de acuerdo a la calificación del puesto y jerarquía, aunque estos no salgan del agrupamiento de los Grandes Grupos C.I.U.O.

3.2.1. Fuentes de información

Los datos de cantidad de trabajadores y remuneración se encuentran disponibles en la EPH. Dados los problemas mencionados en el apartado anterior, es útil, si se pretende realizar una comparación internacional, extraer de la línea del código de ocupación el quinto dígito correspondiente a calificación, ya que nos dará un resultado que puede ser comparable con los datos presentados por el clasificador internacional si se agrupan bajo este mismo criterio.

3.3. STANDARD OCCUPATION CLASSIFICATOR (SOC) (ESTADOS UNIDOS)

El clasificador utilizado en Estados Unidos se denomina Standard Occupational Classification System (SOC) y está conformado por 23 grupos principales que se desagregan en 97 grupos secundarios, 461 ocupaciones amplias y 840 ocupaciones detalladas. En el mismo, “Las ocupaciones son clasificadas sobre la base del trabajo realizado y, en algunos casos, de acuerdo a las destrezas, estudios y/o a la capacitación necesarios para realizar el trabajo a un nivel competente.” (Página xviii, traducción propia) (BLS, 2010).

Tanto los datos de cantidad de trabajadores, como salario anual y horario, estructurado en el clasificador SOC se encuentran disponibles en la página del Bureau of Labor Statistics de Estados Unidos, como así también se encuentran las tablas comparativas para realizar el *crosswalk* con el sistema CIUO.

Una característica relevante es que, a partir de la desagregación en grupos secundarios, encontramos grupos de ocupaciones residuales, distinguidas por el número 9. Por ejemplo la ocupación 33-9099 es (de mayor agregación a menor): Ocupaciones relacionadas con Servicios de Protección (grupo principal). Otros trabajadores de Servicios de Protección (Grupo secundario). Misceláneos (ocupación amplia). Todos los demás trabajadores de Servicios de Protección (ocupación detallada).

Las ocupaciones principales se dividen en los siguientes 23 grupos:

Cuadro 1. Desagregación a los primeros dos dígitos SOC

Código	Nombre de la ocupación principal
11-0000	Ocupaciones Gerenciales
13-0000	Ocupaciones Relacionadas con Operaciones Comerciales y Financieras
15-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Matemáticas y de la Computación
17-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Arquitectura y la Ingeniería
19-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Ciencias Biológicas, Físicas y Sociales
21-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios Comunitarios y Sociales
23-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Derecho
25-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Educación, Capacitación y Bibliotecología

27-0000	Ocupaciones Relacionadas con las Artes, Diseño, Entretenimiento, Deportes y
29-0000	Ocupaciones Profesionales y Técnicas Relacionadas con el Cuidado de la Salud
31-0000	Ocupaciones de Apoyo Relacionadas con el Cuidado de la Salud
33-0000	Ocupaciones Relacionadas con Servicios de Protección
35-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Preparación y Servicio de Comidas
37-0000	Ocupaciones de Limpieza y Mantenimiento de Edificios y Áreas Verdes
39-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Cuidado y Servicio Personal
41-0000	Ventas y Ocupaciones Relacionadas
43-0000	Ocupaciones de Oficina y de Apoyo Administrativo
45-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Agricultura, la Pesca y la Silvicultura
47-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Construcción y la Extracción
49-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Instalación, Mantenimiento y Reparación
51-0000	Ocupaciones Relacionadas con la Producción
53-0000	Ocupaciones Relacionadas con el Transporte y con el Traslado de Materiales
55-0000	Ocupaciones Específicas de las Fuerzas Armadas

Fuente: BLS

Esta clasificación a nivel de grandes grupos presenta similitudes con la estructura del clasificador argentino, aunque presentando un mayor nivel de desagregación que este. Tanto en estos dos clasificadores como en el elaborado por la OIT podemos encontrar los cargos directivos como un primer gran grupo. Al igual que el clasificador de la OIT, pero a diferencia del clasificador argentino, las ocupaciones militares aparecen separadas en un último grupo. Por su parte, el criterio a nivel de grandes grupos también se asemeja a un criterio por rama.

A su vez, a nivel grupos secundarios, desde el grupo 33 hasta el grupo 53, se diferencian, dentro de cada grupo principal, a los trabajadores que realizan de forma preeminente tareas de supervisión, apareciendo como el grupo secundario 1.

Si bien no es claro para cada grupo, se puede ver en los grupos secundarios un ordenamiento que va desde supervisor (con valor 1) operador (valor 2) asistente (valor 3).

Para este trabajo nos encontramos con dos problemáticas en la utilización del presente clasificador. En primer lugar debimos realizar una homogeneización dentro de los datos provistos por el BLS, dado que el clasificador difiere entre los distintos años. En segundo lugar, para poder utilizarlo a nivel internacional, dado que la estructura del clasificador difiere mucho de la del clasificador internacional, debimos realizar un *crosswalk* y re estructurar los datos para Estados Unidos de acuerdo con el clasificador internacional. La metodología seguida para realizar ambas tareas se detalla en el Anexo I.

4. PARIDAD DE PODER ADQUISITIVO (PPA)

4.1. CONCEPTO

La Paridad de Poder Adquisitivo (PPA)⁶ procura medir la capacidad relativa de cualquier moneda nacional para comprar una canasta de productos en su país frente a la capacidad de otra moneda de referencia de comprar una canasta igual o similar en el país de esta. Es decir, se compara las capacidades de las monedas locales de representar poder adquisitivo al interior de sus propios ámbitos nacionales. “Un ejemplo sencillo sería un litro de Coca-Cola. Si cuesta € 2,3 en Francia y 2,00 USD en los Estados Unidos, entonces la PPA para Coca-Cola entre Francia y los EE.UU. es de 2.3/2.00 o 1.15. Esto significa que por cada dólar gastado en un litro de Coca-Cola en los EE.UU., € 1,15 tendrían que ser gastados en Francia para obtener la misma cantidad y calidad - o, en otras palabras, el mismo volumen - de Coca-Cola” (OECD, 2012, pág. 13)

La PPA se establece entonces como un tipo de cambio teórico entre países que implicaría el equilibrio en la capacidad de consumo de las monedas al interior de cada país (Keynes, 1923). Sin embargo, es importante diferenciar la capacidad de consumo que expresa una moneda al interior y hacia afuera del país al que corresponde. En lo que respecta a la determinación del tipo de cambio de equilibrio, el aspecto relevante es si éste logra mostrar la capacidad que tiene aquello producido internamente de adquirir mercancías en el mercado mundial.

En el sentido de lo último, una moneda puede estar sobre o subvaluada por una multiplicidad de circunstancias, como lo sería una decisión política de un gobierno. La sobrevaluación implicaría un abaratamiento (o encarecimiento si se encontrara subvaluada) de las mercancías transables. Esto es así dado que las mercancías importadas ingresarían abarataadas y las exportables recibirían una menor cantidad de moneda local por las divisas recibidas en el exterior, a la par que se inhabilitan los mecanismos de arbitraje propuestos por la Ley de Precio Único, dado que el ‘comprar barato para vender caro’ estaría coartado por la misma sobrevaluación al momento de pasar por la mediación cambiaria aquellas mercancías que se pretendían vender caro en el mercado mundial. (Kozlowski y Weksler, 2015).

Esta problemática tiene una incidencia en el equilibrio teórico de paridad de poder adquisitivo: como indica Iñigo Carrera (2007), cuanto más sobrevaluado (subvaluado) aparezca el tipo de cambio nominal respecto del de equilibrio, es probable que más subvaluado (sobrevaluado) aparezca el tipo de cambio de PPA.

Por lo tanto, no consideramos correcto utilizar la PPA como estimación del tipo de cambio de equilibrio, o para realizar comparaciones internacionales de agregados económicos (como el producto), ya que no permite ver la masa de valor producida al interior de los países con respecto al mundo; por su parte, parecería correcto utilizarlo como el tipo de cambio para comparar salarios dado que permite ver el poder adquisitivo efectivo de los salarios en cada

⁶ También conocida como PPC (Paridad de Poder de compra) o PPP (Purchasing Power Parity) por sus siglas en inglés.

país. Es decir, la misma distorsión de precios (que las mercancías circulen abaratadas en un fragmento nacional) lo hace inútil para comparar el producto de países y útil para comparar la capacidad de reproducción de los trabajadores entre países, ya que para este último caso eliminan el sesgo que implicaría imputarle a todas las mercancías el precio con que circulan en el otro país.

El concepto de PPA se puede referir tanto a un bien en particular como a una canasta de ellos, que puede ser representativa incluso del conjunto del PBI. A su vez se puede referir a la relación de precios entre dos países, poniendo a uno de forma relativa al otro, o bien se puede referir a un conjunto amplio de países, constituyendo una moneda internacional de referencia a la que se refieren estos. El método más difundido es el de considerar al dólar estadounidense como moneda de referencia internacional, por lo que la PPA de EEUU es siempre igual a la unidad y todo el resto de los países se miden en relación a éste. Por su parte, respecto al nivel de agregación, se suele calcular desde los “agregados básicos” y se agrupa a distintos niveles. Las presentaciones más difundidas del dato son a nivel de los componentes del PBI, y sobre todo a nivel PBI.

4.2. LA PPA EN LA COMPARACIÓN SALARIAL: LA CONFORMACIÓN DE CANASTAS DE CONSUMO

Habiendo establecido que nuestro objetivo es utilizar PPA para comparar el poder adquisitivo de los salarios, lo ideal sería que nuestra canasta sea representativa de las mercancías consumidas por los trabajadores. En este punto surgen dos problemas. En primer lugar, los hábitos de consumo de los países son distintos, y por lo tanto utilizar la misma canasta en todos los países no sería coherente. De esta forma el objetivo es construir canastas que sean consistentes en su comparación pero que, al mismo tiempo, reflejen los hábitos de consumo de cada país. A tales fines, el Banco Mundial establece una canasta lo suficientemente amplia como para representar los hábitos de consumo de todos los países, y cada uno de estos incluye los bienes relevantes para su economía.

El segundo problema surge cuando hay mercancías que en algún país son entregadas gratuitamente al trabajador por el Estado mientras que en el país de referencia no. Por ejemplo, la salud y educación superior deben entrar en la canasta de consumo representativa de EEUU, y no en la canasta de consumo de (buena parte de) la clase obrera argentina. A tales fines, no se establece una única canasta de consumo que refleje los hábitos específicos de consumo de cada país, sino que para cada uno se elaboran dos canastas: una para el consumo privado y otra para el consumo efectivo, en donde la segunda incluye también los componentes del consumo público que el Estado realiza en nombre de la población (la salud, educación, etc.).

En este contexto, dado el objetivo perseguido en el presente documento, debemos establecer cuál de las dos canastas constituye la más apropiada para la comparación salarial buscada, lo cual implica evaluar el efecto en cada una de los cambios de precios en salud y educación.

Teniendo en cuenta que en EEUU la salud y educación forman parte de lo que los trabajadores deben gastar a título individual en una proporción mucho mayor que en Argentina, estos consumos van a estar representados en la canasta de consumo privado así como también en la de consumo efectivo, mientras que en Argentina sólo estarán representados en la canasta de consumo efectivo. Más precisamente, en EEUU será un componente de peso en la estructura de ponderación de ambas canastas, aunque más en la de consumo privado que en la de consumo efectivo. A la inversa, en Argentina tendrá muy poco peso en la ponderación del consumo privado y mucho más en la de consumo efectivo. Entonces, si por caso subieran solamente los costos asociados a la salud pública, no debería verse ningún cambio en el poder adquisitivo de los salarios, ya que no se paga por estos (por tratarse de la salud pública, ya sea en EEUU o en Argentina). Si utilizamos el PPA de consumo privado el índice no variará dado que no representa los costos de la salud pública. Si tomamos el PPA de consumo efectivo, se mostrará una suba de precios en ambos países y por lo tanto una caída del salario; a lo cual hay que sumarle una distorsión en los salarios relativos porque la ponderación de la salud pública en la canasta de consumo efectivo Argentina es mayor a la de EEUU. Por lo tanto, aparecerá como si los salarios argentinos hubieran perdido mayor capacidad de consumo que los de EEUU.

Al contrario, si subieran los precios de la salud privada, por igual en ambos países (con los demás factores constantes), esto implicaría una baja del poder adquisitivo del salario en Argentina, y una baja proporcionalmente mayor en el poder adquisitivo de EEUU. En este caso si utilizamos el PPA de consumo privado veremos que en ambos países cae el salario real, aunque dada la estructura de ponderación lo hará más fuertemente en EEUU. Utilizando el PPA de consumo efectivo, también veremos una pérdida del poder adquisitivo de los salarios, aunque menor a la registrada por el PPA de consumo privado (ya que al representar también a parte del consumo público, la ponderación de la salud privada será siempre menor). Por su parte, la diferencia entre los índices de consumo privado y consumo efectivo será mayor en Argentina que en EEUU ya que el peso relativo del consumo público respecto al privado es mayor en este país que en aquel. Por lo tanto, cuando incluyamos la porción del consumo público, el peso de los componentes del consumo privado caerá más en el caso de Argentina que en el de EEUU, incluyendo la salud privada. En conclusión, en Argentina se verá subrepresentada la salud privada respecto al peso específico que realmente tiene en comparación con EEUU. Por lo tanto, visto desde el PPA de consumo efectivo, se verá sobredimensionada la caída relativa de los salarios de EEUU respecto a los de Argentina, ya que se estará subrepresentando en Argentina el componente que subió de precio.

Finalmente, si aumenta el costo de la salud pública y privada, manteniéndose constantes las demás circunstancias (salarios), sabemos que los salarios de EEUU bajaran respecto a los de Argentina, en la magnitud en que lo refleja el consumo privado. En valores de PPA de consumo efectivo esta disminución de los salarios de EEUU será subestimada doblemente, ya que pesará menos esa suba de precios en la canasta de EEUU, por lo que se estará subestimando la caída de

los salarios reales; a la vez que en Argentina pesará sobre la canasta una mayor ponderación de los precios de la salud pública, que no se paga con los salarios, y por lo tanto se reflejará una caída de los salarios en su poder adquisitivo que no existe realmente; de esta forma, si la suba de los precios de la salud pública y privada son idénticos entre si y entre Argentina y EEUU, no se reflejaría ninguna variación en los salarios de un país respecto al otro, cuando si la hubo realmente.

En conclusión, parecería más correcto utilizar el índice de consumo privado y no el de consumo efectivo, a la hora de realizar comparaciones salariales buscadas en el presente trabajo.

4.3. MÉTODOS DE EXTRAPOLACIÓN

Contamos con la información del valor de las canastas representativa del consumo privado de cada país para un año determinado (año base). Dado que el coeficiente de PPA implica una medición específica de los precios de las economías, que requiere una cantidad de trabajo considerable, no es relevado todos los años; por lo tanto, de los datos del año base, en donde se establece la relación de precios y monedas entre países, es necesario realizar una extrapolación hacia aquellos años en que el dato no fue relevado.

Habitualmente las problemáticas de los métodos de extrapolación aparecen relacionadas con la comparación de los agregados económicos, particularmente el Producto. En este sentido, las metodologías más difundidas por los organismos que relevan este dato para realizar la extrapolación están concebidas a ese nivel. En el presente apartado explicaremos uno de los métodos de extrapolación más difundidos, a la vez que tomaremos nota de los límites que presenta a nivel del Producto. Por su parte, procuraremos mostrar las implicancias que tiene este método para la medición específica del consumo privado. La fórmula más común para realizar la extrapolación del TC PPA a nivel producto es la siguiente:

$$PPA_{coef_{X,i}} = \frac{PPA_{coef_{X,b}} \cdot \frac{IPI_{X,i}}{IPI_{X,b}}}{PPA_{coef_{U,b}} \cdot \frac{IPI_{U,i}}{IPI_{U,b}}}$$

Donde X es el país para el que se quiere tener el dato, U el país de referencia (ya sea Estados Unidos, o una moneda internacional), i el año del que se quiere obtener el dato y b el año base. Es decir, se toma el coeficiente de PPA del año en que se relevó el dato y se multiplica por la variación de precios del país del que se quiere obtener el dato y divide por la variación de precios del país de referencia. A los fines del presente trabajo, es muy simple reproducir este mismo procedimiento a nivel de consumo privado, utilizando a tales fines los correspondientes

Índices de Precios al Consumidor (esto es, índices de ponderaciones fijas) de cada país en lugar del Índices de Precios Implícitos (esto es, índices de ponderaciones móviles).⁷

Es importante tener en cuenta que los problemas que surgen de la extrapolación de precios a nivel país, cuando el año base se aleja en el tiempo, se multiplican aquí por tratarse simultáneamente de dos estructuras económicas distintas. Sabemos que cuando nos alejamos del año base, se puede haber producido un cambio en la composición del consumo de los individuos en relación a la canasta representativa en el momento de su construcción. Es decir, la canasta que fuera construida años atrás, puede perder capacidad para reflejar el consumo presente. Esto trae problemas cuando cambian los precios relativos en la economía. Por ejemplo, si nuestra canasta se encontrara desactualizada, los productos de reciente aparición no estarían lo suficientemente representados, si es que lo están en absoluto. De esta forma, si estos constituyen una porción importante del consumo de hoy, y suben de precio más que el promedio de la economía, esto afectará negativamente la capacidad del poder adquisitivo de los salarios, lo cual estará subrepresentado por nuestro índice. Esto es relevante no estrictamente por los bienes nuevos, sino por la relevancia de los capítulos de bienes. Este problema puede aparecer duplicado al tratarse de una comparación internacional donde entran en juego dos estructuras de ponderación.

Al mismo tiempo que ocurre lo anterior, nos encontramos con el problema a nivel Producto de las estructuras económicas diferenciadas en los distintos países. Este problema se puede apreciar mejor mediante un ejemplo desarrollado originalmente por Dalgaard and Sørensen (2002). Dados dos países, cuyas economías se conforman por las dos mismas mercancías, presentan para cierto año el mismo nivel del Producto, y un mismo nivel de precios. Sin embargo, la porción que corresponde de cada tipo de mercancía al total del PBI es distinta entre ambos países. Mientras que la composición del Producto de uno de estos países (país A) es de 80% en “bienes” y 20% en “servicios”, en el otro país (país B) es, a la inversa, 20% bienes y 80% servicios.

	Período t						Coeficientes PPA
	País A			País B			
	Q _t	P _t	Q _t P _t	Q _t	P _t	Q _t P _t	
Bienes	80	1.00	80	20	1.00	80	1
Servicios	20	1.00	20	80	1.00	20	1
PBI			100			100	1

Dado que en ambos países, tanto los bienes como los servicios presentan el mismo precio, el TC PPA a nivel PBI es de 1 a 1.

⁷ Como se detallará en el apartado próximo, para el presente trabajo nos basamos en la información provista por las PENN World Tables que utilizan el IPI de consumo privado en lugar del IPC.

Si en un año posterior, el nivel de precios de los servicios se duplicara, manteniéndose constante el nivel de precios de los bienes, sucedería lo siguiente.

	Período t+1						Coeficientes PPA
	País A			País B			
	Q _{t+1}	P _{t+1}	Q _{t+1} P _{t+1}	Q _{t+1}	P _{t+1}	Q _{t+1} P _{t+1}	
Bienes	80	1.00	80	20	1.00	20	1
Servicios	20	2.00	40	80	2.00	160	1
PBI			120			180	Coeficiente PPA extrapolado para el PBI
Deflactor PBI			1,2			1,8	1,5

En este caso, vemos que el deflactor del país A habrá aumentado mucho menos que el deflactor en el país B, dado que la composición de este contiene menos de aquella mercancía que subió de precio. En este sentido, el TC PPA extrapolado ya no será 1 a 1, dado que en un país se estaría reflejando una suba de precios mayor que en el otro, cuando en realidad ésta fue idéntica, a pesar de su impacto diferencial en los PBI dadas sus estructuras. Si se realizara la extrapolación a nivel bienes y servicios, para luego agregarlos al nivel PBI, el TC PPA debería ser de 1 a 1. Por lo tanto, siempre visto desde el punto de vista del producto, este método de extrapolación es sólo válido cuando las estructuras económicas de los países son lo suficientemente similares. Esta limitación determinaría, por lo tanto, comparaciones poco consistentes del producto entre, por ejemplo, países de América Latina y Estados Unidos o Europa.

Estos problemas asociados a la extrapolación del producto sobre la base del criterio de PPA son de utilidad para abordar la extrapolación relevante a los fines del presente trabajo, esto es, la correspondiente evolución relativa de la capacidad adquisitiva del salario por país. Desde esta perspectiva, en vez de referirnos a la estructura, deberíamos analizar la problemática de comparar dos canastas de consumo disímiles entre sí. Realizando el mismo procedimiento del ejemplo anterior, llegaríamos a la conclusión de que si cambian los precios de manera diferencial entre dos bienes pero de manera idéntica entre dos países, pero en uno de ellos la mercancía que subió de precio constituye un elemento de mayor peso en la composición de la canasta de consumo de los trabajadores de dicho país, se produciría un cambio en el tipo de cambio de PPA que mostraría a los trabajadores de este país con una menor capacidad de consumo. Sin embargo, en este caso esto estaría reflejando lo que efectivamente sucedería ya que, dados los hábitos de consumo de cada país, efectivamente los trabajadores de este país estarían consumiendo una menor cantidad de mercancías, siempre considerando un salario constante.

Por lo tanto nos encontramos nuevamente ante el hecho de que el tipo de PPA es útil a la hora de considerar una comparación de salarios, pero no cuando lo que se pretende es comparar el producto bruto interno.

4.4. INFORMACIÓN DISPONIBLE

Las fuentes de información más difundidas de PPA son OCDE, Banco Mundial, PENN World Table y la Federal Reserve Economic Data (FRED).

Para el consumo privado, el Banco Mundial realizó una lista de bienes y servicios a medir en cada país, de los cuales los países seleccionan los que se encuentran disponibles en su economía, y representan los hábitos de consumo.

La OCDE realiza el cálculo de PPA de forma periódica cada tres años, empezando en 2005 para sus países miembros (34) y otros (8). A su vez, realizan la extrapolación de los datos para los años faltantes para el PPP de PBI, consumo privado y consumo efectivo. Para los años base presentan los valores de todos los agregados básicos, lo que permite construir la canasta que uno desee.

El Banco Mundial extiende el universo hacia 199 países divididos en 7 regiones. Aunque los datos no relevados por la OCDE aparecen incompletos, en muchos casos sólo con el dato del año base. Este procedimiento lo realiza a través de las sucesivas rondas del *International Comparison Program* (ICP), realizadas en 2005 y 2011, aunque también existen datos previos (1970, 1975, 1980, 1985 y 1993[para los países pertenecientes a OCDE]-1996[para los no pertenecientes a OCDE]).

Por su parte, la *PENN World Table* realiza los cálculos para el período 1950-2011, sobre la base de los datos presentados por el Banco Mundial; para esto intrapola entre las distintas rondas del ICP y extrapola utilizando los datos de las cuentas nacionales. La última versión (la 8.1) no incluye la última ronda del ICP. El dato viene presentado como $\frac{PPP \text{ real}}{XR}$ del PBI. Por lo tanto, para conseguir la PPA real de consumo privado, debemos multiplicar por el tipo de cambio nominal, y luego dividir por el valor de PPA de consumo privado de Estados Unidos 2005. Al contrario, para conseguir la PPP nominal, debemos tomar la PPA real y dividirla por el IPC de Estados Unidos para el año correspondiente.

Es importante señalar que, si bien los datos respecto a la inflación de cada país se encuentran presentados de forma implícita, analizando los datos para la Argentina hemos llegado a la conclusión de que el dato de inflación utilizado es el provisto por el INDEC. Por esto realizamos una nueva estimación del tipo de cambio de PPA desde 2006, utilizando el IPC publicado por CIFRA8. En el Anexo II se presentaran los datos de PPA corregidos para Argentina y el resto de los países considerados en el presente trabajo.

⁸ Dado el cuestionamiento que sufrió el IPC-INDEC desde 2007, de público conocimiento.

Finalmente FRED releva los datos de las PENN World Tables y los presenta de forma más accesible, junto a una base de datos más extensa, aunque lo hace con algún rezago.⁹

Por último, si bien no se releva directamente los datos del tipo de cambio de PPA de Eurostat, es importante mencionar de cara al presente trabajo que los datos provistos por esta fuente sobre salarios de Europa vienen tanto en euros como el PPA. Sin embargo, estos últimos están calculados sobre la base de una tipo de cambio de PPA corriente, por lo que deben ser tratados con alguna de las otras fuentes (PENN en el caso de este trabajo) para obtener datos consistentes a la hora de ser comparados entre períodos.

⁹ Actualmente utiliza la PENN 7.1 cuando salió la 8.1 y se espera incluso una actualización de esta.

5. CONSTRUCCIÓN DE LA INFORMACIÓN: LA IDENTIFICACIÓN DE LOS CINCO GRUPOS DE OCUPADOS RELEVANTES

Hasta aquí hemos analizado los nomencladores de las ocupaciones de Estados Unidos, Argentina y el elaborado por la OIT; también hemos dado con una herramienta que nos permita transformar los salarios nominales denominados en moneda nacional en salarios denominados en una moneda con igual capacidad de representar poder adquisitivo al interior de cada país.

También hemos visto las profundas diferencias que hay entre los nomencladores de cada país, no siendo éstas consecuencia de características particulares de los países, sino diferencias de tipo conceptual por los encargados de llevar adelante la construcción de cada uno de los nomencladores. Siguiendo con nuestro objetivo de comparar los salarios a nivel internacional, deteniéndonos en un nivel de desagregación que refleje los tipos de trabajo que se encuentran en las economías de cada país, se nos plantea ahora la cuestión de cómo homogeneizar los distintos nomencladores en un sistema único de clasificación.

Una primera aproximación en función de lo mencionado sería homogeneizar todos los datos en un solo clasificador de los ya mencionados. Analizamos ya la forma de realizar esto para los datos de Estados Unidos, y vimos también las limitaciones que esto conlleva. Sin embargo, esto fue posible porque existe un *crosswalk* oficial realizado por el Bureau of Labor Statistics de ese país. No es el caso de Argentina. Es por esto que debemos buscar la confluencia de criterios presentes en ambos clasificadores que permitan poner en correspondencia los datos provistos por uno u otro. Hemos estudiado ya los criterios estructurantes del sistema argentino, internacional y de Estados Unidos; teniendo los primeros dos clasificadores características comunes, como el nivel de competencias/calificación ocupacional, mientras que el clasificador de Estados Unidos no parecía ordenarse en función de estos criterios. Es por esto que elaboramos una clasificación propia basada en los criterios de calificación y jerarquía. Los datos obtenidos para Estados Unidos serán transformados en un primer momento al clasificador internacional, para luego ser homogeneizados en este nuevo criterio, mientras que los datos de Argentina y Europa serán homogeneizados directamente.

Nuestra clasificación tiene en cuenta como criterio principal el nivel de competencias de los trabajadores. Consideramos este criterio como el más relevante en el marco de una comparación salarial ya que hace referencia a las características necesarias para realizar con éxito las tareas, ya sean exigencias de tipo formal o informal. En este sentido, entendemos que el salario de los trabajadores debe tener una correspondencia directa con el nivel de competencias, dado que de lo que se trata el salario es justamente de reproducir aquellos atributos productivos que permiten la puesta en marcha del proceso productivo. En este sentido, comprendemos que, haciendo uso de la herramienta de PPA, los salarios a nivel internacional deberían ser similares siempre que exista una correspondencia del nivel de competencias. Por lo tanto, si se diera el caso que trabajadores de distintos países, dado un mismo nivel de competencias, obtuvieran remuneraciones consistentemente diferentes, esto nos estaría indicando que uno de los grupos

vistos no está recibiendo la remuneración necesaria para poder reproducirse en las mismas condiciones que le permiten poner en acción un trabajo de ese nivel de complejidad.

El nivel de competencias permite también igualar trabajos que en el momento concreto de producción pueden parecer profundamente distintos, y de hecho lo son, pero que implican un mismo nivel de complejidad genérico. Digamos, un soldador y un tornero realizan tareas muy disímiles entre sí, al igual que un biólogo y un docente de filosofía, pero para poder trabajar como soldador y como tornero es necesario un nivel similar de educación formal e informal, así como experiencia en la tarea particular. De la misma forma, tanto el biólogo como el docente de filosofía han requerido probablemente titularse en una carrera universitaria. En este sentido, podemos esperar que tanto el tornero como el soldador perciban un salario similar, así como el biólogo y el docente de filosofía. Si el caso fuera que el soldador de un país cobra un determinado salario, mientras que el tornero es de un país diferente y cobra un salario menor que el primero, deberíamos preguntarnos por la posibilidad que tiene el tornero de que sus hijos puedan realizar una tarea de la misma complejidad que la del padre.

Hemos visto que los tres sistemas de clasificación, si bien son profundamente distintos, comparten una característica, los cargos directivos se agrupan de forma diferenciada. Nosotros continuaremos con esta característica a la hora de construir nuestra clasificación. Entendemos que es necesario porque quien paga el salario de los directivos necesita de estos una asimilación de intereses. Es decir, los dueños de las compañías que tienen directivos, siendo que son estos los encargados de gestionarlas, necesitan que los directivos presenten una confluencia de intereses, considerando que los de la empresa son los suyos propios. Al mismo tiempo los directivos son, mucho más que los dueños, las caras visibles de las compañías. En este sentido, así como planteamos para el resto de los trabajos que existe una correspondencia entre el nivel de los atributos productivos que presenta el trabajador y su nivel de remuneración, consideramos que quienes ejercen puestos de dirección escapen a esta determinación del salario. Independientemente de si tienen estudios formales o no, o incluso si la tarea que realizan es sumamente compleja o sumamente sencilla, el hecho de representar a las compañías implica que sus salarios serán consistentemente más altos. De esta forma, podemos pensar que una porción menor del salario de estos se corresponde con las competencias necesarias para el puesto, mientras que una parte mayor se determina en función de lo dicho arriba.

Nuestros cinco grupos quedarán constituidos, entonces, de la siguiente forma.

- Directivos
- Profesionales
- Técnicos
- Trabajos Operativos
- Sin calificación

Como se ve, el espíritu de nuestra construcción se basa en el clasificador internacional CIUO, por lo tanto los cambios que deben realizarse sobre los datos estructurados de dicha forma son menores. Los grupos 1,2 y 3 de ambos clasificadores son idénticos. Por su parte, agrupamos los grupos 4 a 8 del clasificador CIUO por tratarse de tareas que difieren en el objeto que producen, pero siendo todas del mismo nivel de competencias. Por último, nuestro grupo 'sin calificación' es idéntico al grupo 9 'ocupaciones elementales'. Descartamos el grupo 0 de ocupaciones militares, por no ser relevante para nuestro objeto de estudio.

En este sentido, para obtener el número de trabajadores del grupo 'trabajos operativos' se sumó la población de los grupos 4 al 8. Para conseguir el salario promedio de este grupo, se realizó un promedio ponderado del salario promedio de cada grupo de CIUO (del 4 al 8) por la cantidad de trabajadores de cada grupo. Es decir, sumamos el producto del salario promedio por la cantidad de trabajadores de cada grupo, para luego dividirlo por la suma de la población de los grupos correspondientes.

El clasificador argentino no presenta la misma simpleza. En este caso no es posible hacer un agrupamiento de los grandes grupos, sino que se debió cruzar el tercer y quinto dígito. Dado que contamos con los microdatos provistos por la Encuesta Permanente de Hogares, podemos hacer uso del programa SPSS para realizar esta tarea.

Por su parte, dado que los datos que refieren a ingresos presentados por Eurostat y por el BLS son el salario bruto anual, hemos debido modificar el salario neto mensual que presenta la EPH, incorporando, para los asalariados registrados, el salario indirecto y el sueldo anual complementario.

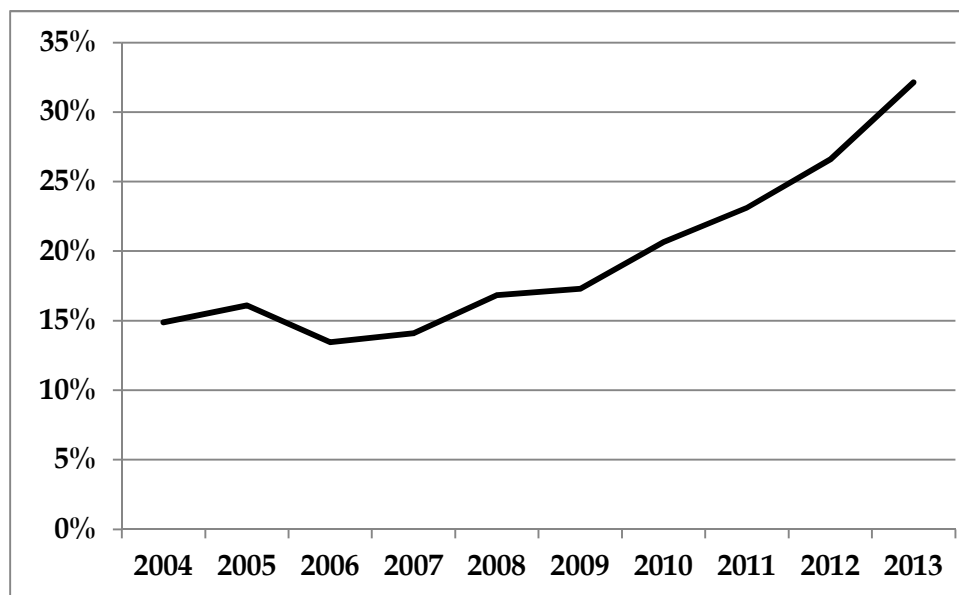
Consideramos que la división entre precarios y protegidos no es relevante en el grupo de los directivos, lo cual se demostró en que la porción de trabajadores correspondientes a este grupo que entraban en la categoría de precarios eran estadísticamente poco significativos. Esto acarreaba datos incoherentes con el resto de la muestra. Al mismo tiempo, se buscó distinguir en el grupo de los directivos a quienes estaban ocupados en empresas de menos de cinco empleados, dado que no consideramos que cumpla la misma tarea que el que dirige una empresa de mayor magnitud; sobre todo teniendo en cuenta que se trata de una comparación internacional y este grupo puede tener un mayor peso dentro del grupo 'directivos' que en otros países. Sin embargo encontramos nuevamente un grupo que era estadísticamente poco significativo, que presentaba datos erráticos, aunque en el promedio entre 2004 y 2007 el salario de estos se encontraba en torno al 70% del promedio de los directivos.

Que sean un grupo poco significativo, en el marco de una estructura económica donde predominan las pequeñas y medianas empresas, está evidenciando, o bien que quienes cumplen tareas de dirección y gestión al interior de las PyMEs son los dueños de estas y no empleados a sueldo; o bien que el sesgo que presenta la EPH respecto de los hogares más ricos impide su captación. Por lo tanto, quienes cumplen tareas de dirección en pequeños establecimientos se encuentran fuera de la muestra, evitando automáticamente el problema que buscábamos evitar.

Por último, queremos señalar que si bien la gran mayoría de los datos considerados presenta consistencia, el caso de los trabajadores del grupo 3 (técnicos), del subgrupo ‘precarios’ para el año 2013, presenta un dato aparentemente extraño. El desvío típico del ingreso para este grupo es cuatro veces el propio ingreso, cuando no debería superar la unidad. Revisando los microdatos hemos dado con un *outlayer* que reporta un ingreso extremadamente alto (3,5 millones de pesos para el ingreso anual y 1471 pesos por hora). Por lo tanto, hemos eliminado este caso particular para el año 2013.

Por su parte, contrastamos los datos de ingreso de los trabajadores registrados con los provistos por el Sistema Integrado Previsional Argentino (SIPA), que se corresponden a la misma población, con la diferencia de tratarse este último de un dato poblacional y no muestral como la EPH, a la vez que tiene una cobertura geográfica nacional. El resultado de la comparación arroja la siguiente diferencia en el período estudiado:

Gráfico 1. Diferencia porcentual entre el dato provisto por el SIPA y los trabajadores protegidos de la EPH.



Fuente: elaboración propia en base a EPH y OEDE

Como se observa en el gráfico anterior, la diferencia que presentan ambas fuentes se mantiene estable en torno al 15% hasta 2007, para luego cobrar notoriedad hasta llegar en 2013 al 32%. Dado que un dato es poblacional (SIPA) y otro muestral (EPH), consideramos que esta diferencia puede estar dando cuenta de un sesgo en la captación de ingresos altos en la Encuesta Permanente de Hogares. Lamentablemente, no es posible realizar la desagregación de los datos de SIPA para la clasificación ocupacional, ni capta el salario de los trabajadores precarizados, por lo que sólo lo podemos considerar de modo indicativo. Por lo tanto, esta diferencia agrega

una cuota de desconfianza a los salarios de los grupos con mayores calificaciones (directivos y profesionales).

Por último, acompañando lo anterior, debemos limitar el alcance de los resultados en lo que respecta a la capacidad de reproducir la fuerza de trabajo. En primer lugar, encontramos diferencias nacionales referentes a la porción de la reproducción de la fuerza de trabajo que se garantiza mediante el salario y la porción garantizada directamente por el Estado. En este sentido, al realizar una comparación internacional del nivel salarial, debemos tener presente que en determinados países el salario es utilizado para proveerse de educación y salud, mientras que en otros, estos servicios sociales están garantizados por el Estado, y por lo tanto no forman parte del salario.

Por su parte, deberíamos tener en consideración cual es la cantidad de asalariados con más de una ocupación en cada país, así como la cantidad de salarios que hay por familia. Como es sabido la participación femenina aumentó considerablemente, aunque no necesariamente de manera simétrica en los distintos países, por lo que es de esperar que en aquellos países donde la suba fue mayor, el salario individual haya crecido menos (Águila, 2014). Por último, deberíamos tener presente el descuento sobre el salario bruto por impuestos que se pagan con éste, y que son de distinta magnitud en cada país.

6. ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

En la presente sección nos proponemos en primer lugar establecer las medidas de resumen necesarias para poder estudiar los datos obtenidos, para luego hacer una breve interpretación de los mismos, y finalmente establecer algunas conclusiones generales y potenciales líneas de investigación.

6.1. MEDIDAS DE RESUMEN

6.1.1. Intercambios de estructura del mercado laboral entre Argentina y Estados Unidos

El salario promedio de Argentina surge de multiplicar la cantidad de trabajadores de cada grupo por el salario promedio de este, y dividirlo por el total de trabajadores, tal como sugiere la siguiente formula.

$$\text{Salario promedio} = \frac{\sum T_i * S_i}{T}$$

Siendo T_i los trabajadores correspondientes al grupo i , S_i el salario de estos y T el total de trabajadores de la economía.

El salario promedio que surge de imputar la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos a los salarios argentinos se obtiene con la misma fórmula que en el punto anterior, con la diferencia de utilizar el T_i y T correspondientes a Estados Unidos.

El salario promedio que surge de imputar los salarios de Estados Unidos a la estructura del mercado de trabajo de Argentina, a la inversa del punto anterior, se obtiene al multiplicar los T_i y T correspondientes a la Argentina, por los salarios que reciben los grupos en Estados Unidos.

Finalmente, el salario promedio de Estados Unidos se obtiene considerando tanto los salarios como la cantidad de trabajadores en dicho país.

Para saber cuánto más alto sería el salario promedio argentino si tuviéramos la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos, conservando los salarios de Argentina, realizamos el cociente entre el salario promedio que surge de imputar la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos a los salarios Argentinos y el salario promedio real de Argentina.

Por su parte, para saber cuánto cambiaría el salario promedio argentino si tuviéramos la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos, a los niveles del salario de dicho país, realizamos el cociente entre el salario promedio de Estados Unidos y el salario promedio que surge de imputar los salarios americanos, a la estructura del mercado de trabajo de Argentina. Es decir, queremos en este caso saber si la diferencia en el mercado de trabajo es significativa, tomando como estructura de ponderación a los salarios de Estados Unidos.

Al mismo tiempo, qué proporción del salario de Estados Unidos es el salario de Argentina, suponiendo la estructura del mercado de trabajo del primero en ambos países, se obtiene del cociente entre el salario promedio que surge de imputar la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos a los salarios Argentinos y el salario promedio real del primero.

Qué proporción del salario de Estados Unidos es el salario de Argentina, suponiendo la estructura del mercado de trabajo de Argentina en ambos países se obtiene del cociente entre el salario promedio en Argentina y el salario promedio que surge de imputar los salarios de Estados Unidos a la estructura del mercado de trabajo de Argentina.

La proporción del salario de Estados Unidos respecto del de Argentina, teniendo cada uno sus respectivos mercados de trabajo, surge del cociente entre los salarios promedio reales de Argentina y Estados Unidos.

Por último, si queremos saber cuánto más bajo sería el salario promedio de Estados Unidos, si tuviera la estructura del mercado de trabajo de Argentina, manteniendo la estructura salarial de dicho país; realizamos el cociente del salario promedio que tendría Estados Unidos si tuviera la estructura del mercado de trabajo de Argentina y el salario promedio que efectivamente tiene.

6.1.2. Diferencia entre la proporción de trabajadores que se corresponden con una subjetividad productiva expandida y degradada entre el promedio mundial y cada país

Esta medida fue construida sobre la base de entender que los trabajos que constituyen los primeros dos grupos se corresponden con una subjetividad productiva ampliada, es decir, con una cantidad de atributos productivos por parte de quien realiza dichas tareas que se ha expandido a lo largo de la historia. También en términos históricos, los trabajos sin calificación o de tipo operativo, ven, con el desarrollo tecnológico, un cambio en las condiciones materiales de trabajo que determinan una constante simplificación de las tareas. Por su parte, el grupo de trabajos técnicos no se correspondería con uno ni otro. En este sentido consideramos interesante la construcción de una medida de resumen que nos permita ver cuál es la relación entre estos grupos. Para esto tomamos la proporción de trabajadores por grupo de una cantidad de países representativos (Bélgica, República Checa, Dinamarca, Alemania, Francia, Italia, Holanda, Austria, Finlandia, Suecia, Reino Unido, Noruega, Suiza y Estados Unidos), sumando al interior de cada país las primeras dos y las últimas dos categorías entre sí, para luego realizar un promedio simple entre los países¹⁰. De esta forma construimos un parámetro contra el cual contrastar las proporciones del mercado de trabajo de cada país que se corresponden con una

¹⁰ Se decidió utilizar un promedio no ponderado porque consideramos que la representatividad de cada país es independiente del tamaño relativo de cada mercado de trabajo nacional, dado que lo que nos importa es obtener un parámetro de cuál es la estructura del mercado de trabajo en los países clásicos. En este sentido, siendo el mercado de trabajo de Estados Unidos mayor en términos absolutos que el del conjunto de los otros países, estaría sobre representado, sin necesariamente representar el mercado de trabajo típico de un país clásico.

subjetividad productiva ampliada y degradada. Este último paso constituye una diferencia simple entre cada país y el parámetro construido.

6.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

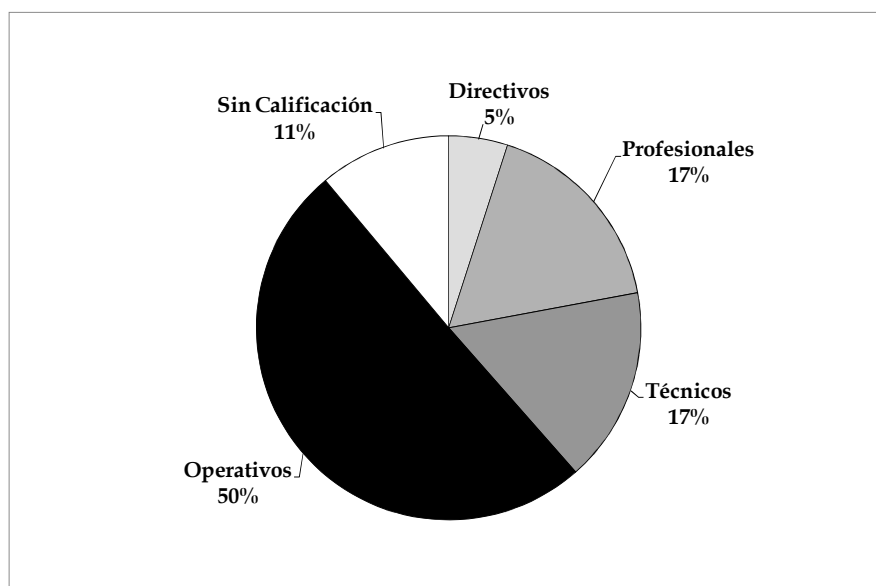
A continuación realizaremos un análisis somero de las principales variables construidas en el presente trabajo. No se pretende hacer un análisis exhaustivo, ni analizar las razones que constituyen el trasfondo de estos, sino simplemente realizar una exposición que permita desprender futuras líneas de investigación. La lectura de los datos obtenidos se dividirá en tres partes, comenzando por los resultados globales de los grupos, tomando como año de referencia el 2010, por ser el año con mayor cantidad de datos. Continuaremos analizando los datos del mismo año, pero desde una perspectiva a nivel de países, siendo los grupos un eje transversal. Por último, nos detendremos en un análisis pormenorizado de Argentina y Estados Unidos, por contar para estos países con los datos para todos los años entre 2004 y 2013.

6.2.1. Resultado global de los grupos

Como mencionamos, utilizaremos la información del año 2010, dado que lo que buscamos no es ver los movimientos en el tiempo de las variables, sino poder ver la estructura general de éstas. Por otro lado, las variables construidas no parecieran tener una volatilidad muy alta en el tiempo, sino más bien cambios a muy largo plazo.

Para comenzar, podemos ver como se compone el mercado de trabajo en el conjunto de los países seleccionados. Es decir, veamos que porción de los asalariados a nivel mundial le corresponde a cada uno de los grupos.

Gráfico 2. Ocupados según los grupos elaborados. Estados Unidos, Europa y Argentina. 2010. En porcentaje¹¹

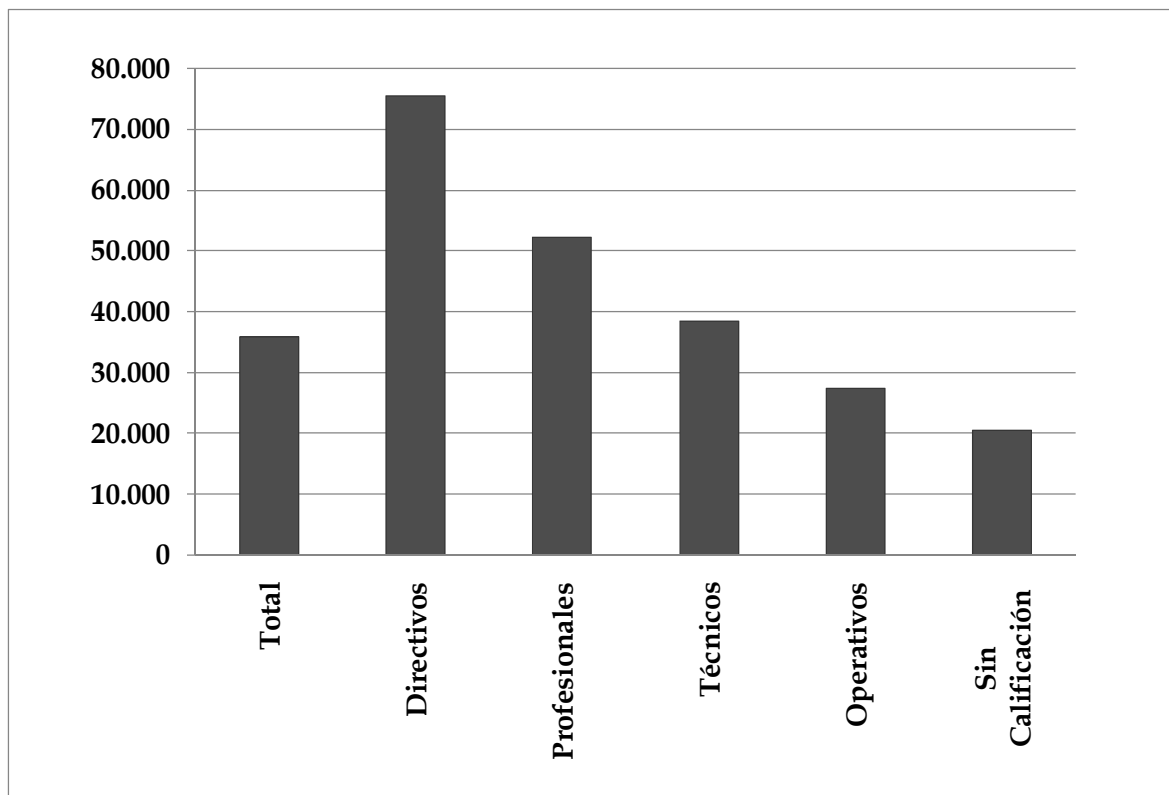


Fuente: elaboración propia en base a BLS, Eurostat y EPH.

En primer lugar, debemos destacar que el grupo de trabajos operativos constituyen exactamente la mitad de los puestos de trabajo a nivel mundial. Este grupo es seguido por los profesionales y los trabajos técnicos (34%). Como era esperable, los directivos constituyen un grupo minoritario (5%), mientras que los trabajadores sin calificación también son una porción pequeña del mercado de trabajo (11%). Es importante volver a recalcar que estos datos son de Europa, Estado Unidos y Argentina, siendo este último país una porción absolutamente minoritaria.

¹¹ Los desvíos relativos por grupos dan cuenta de cuánto varía el salario promedio de cada grupo entre países. Siendo que el dato original es el promedio del grupo de cada país, se calculó el desvío estándar al interior de cada grupo y luego se dividió por la masa salarial de cada grupo. Este último paso busca que el dato sea una proporción del salario promedio y no un desvío estándar del mismo, dado que, a mayor magnitud de salario, mayor varianza encontramos, constituyendo un sesgo si lo que se quiere ver es, independientemente del nivel, si varían mucho o poco los salarios de cada grupo entre países, y en particular, cuales grupos presentan mayor varianza y cuales menor.

Gráfico 3. Salario anual promedio según los grupos elaborados en dólares PPA. Estados Unidos, Europa y Argentina. 2010.

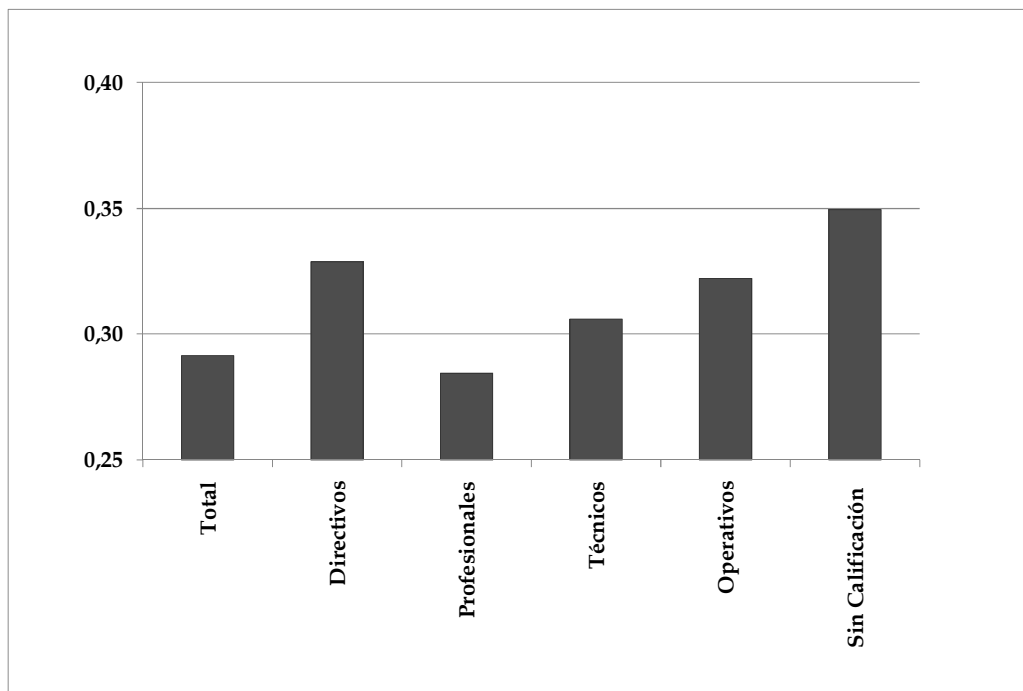


Fuente: elaboración propia en base a BLS, Eurostat y EPH.

Como vemos, los trabajadores que desarrollan tareas de dirección ganan más del doble que el salario promedio, mientras que los trabajadores sin calificación ganan apenas un poco más que la mitad del salario promedio. Podemos ver también que en el salario de los directivos es donde se produce un salto, dado que los otros cuatro grupos obtienen salarios que en promedio oscilan entre 0,5 y 1,5 salarios promedio.

Debemos tener en cuenta que los datos vistos hasta el momento representan un promedio ponderado de todos los países representados en el trabajo, y por lo tanto las diferencias entre países pueden más que compensar las diferencias entre grupos. Veamos, como muestra de esto, los desvíos que hay al interior de cada grupo (siendo el elemento que varía al interior de los grupos si estos corresponden a uno u otro país).

Gráfico 4. Desvío del salario anual promedio por grupo. Estados Unidos, Europa y Argentina. 2010.



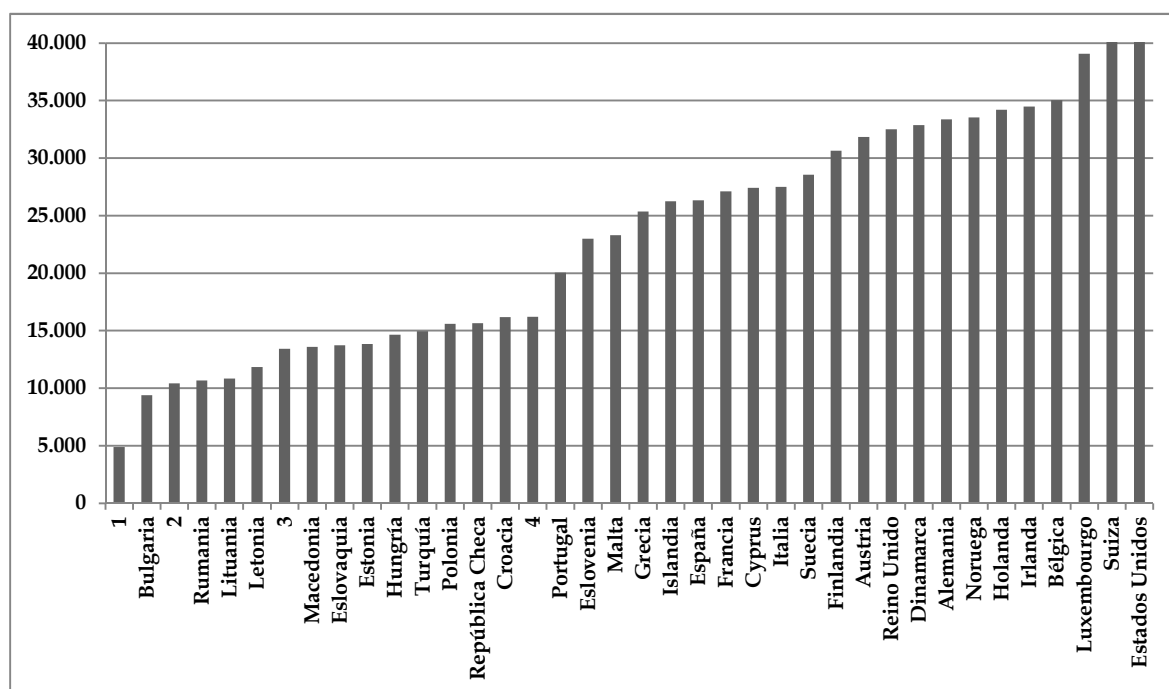
Fuente: elaboración propia en base a BLS, Eurostat, EPH y PENN 8.0.

Como se ve todos los grupos tienen un desvío relativamente similar, lo cual nos indica que, efectivamente, sobre la generalidad mundial de los salarios promedio por grupo, debemos tener en cuenta que los salarios tienen una impronta nacional importante. Podemos destacar, sin embargo, que los grupos con más variación son los que se encuentran en los extremos. Es decir, aquellas porciones de la clase obrera que más ven variar su salario entre un país y otro son los directivos y los trabajadores sin calificación. Por su parte, quienes registran una mayor estabilidad son los trabajadores profesionales.

6.2.2. Resultado global por países

Como vimos, la distinción nacional es importante en la determinación de los salarios, independientemente de si se pertenece a uno u otro grupo. Veamos entonces como fueron los salarios anuales por país en el año 2010.

Gráfico 5. Salario anual promedio por país. 2010. En dólares PPA de 2005.



Nota 1: 1. Argentina, EPH, precarios; 2. Argentina, EPH, total precarios y protegidos; 3. Argentina, EPH, protegidos; 4. Argentina, SIPA.

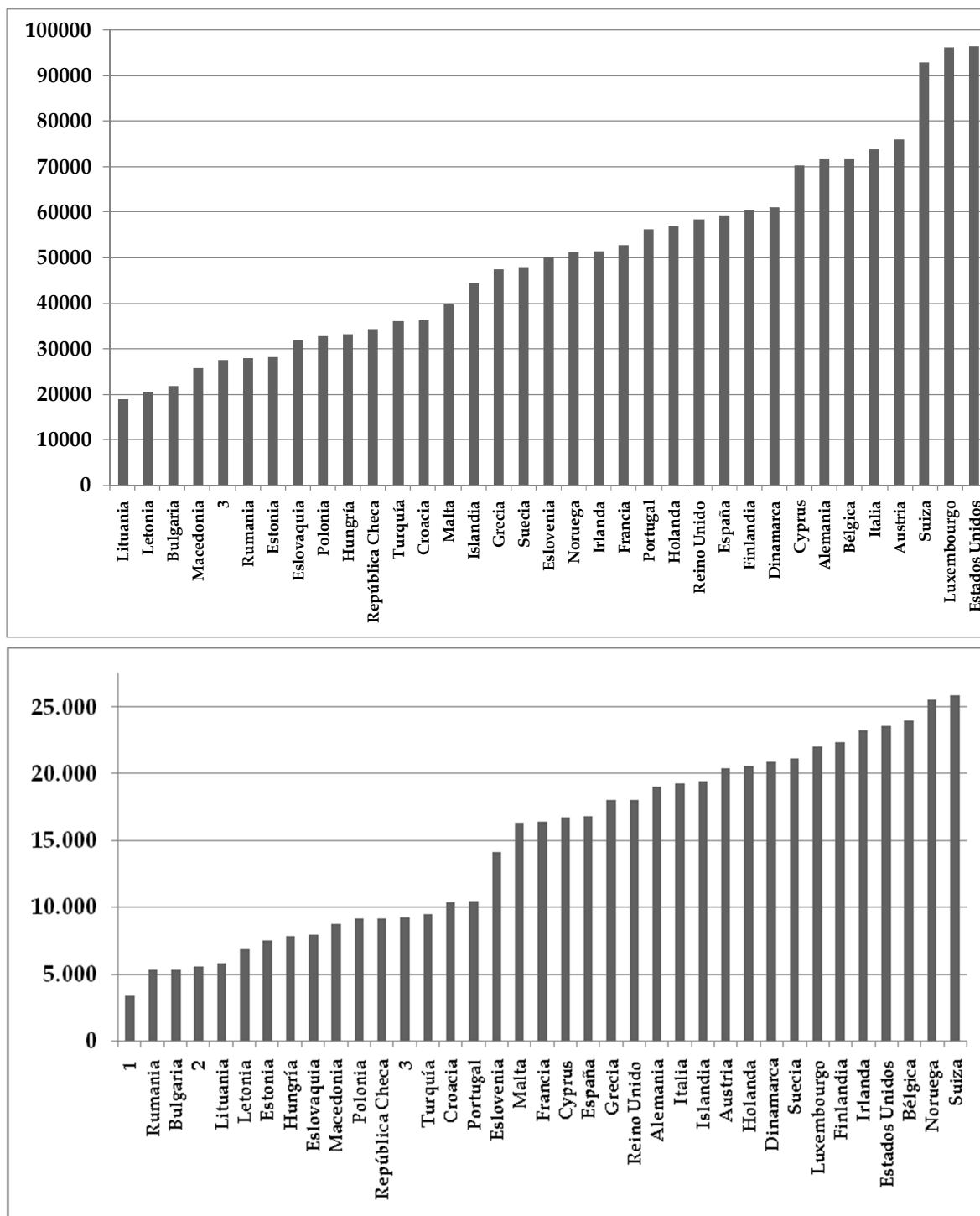
Nota 2: Para el salario anual promedio de Argentina incluimos de forma separada el dato que surge de la EPH de los precarios, los protegidos y el promedio de ambos; así como el dato del salario promedio elaborado por ODE en base al SIPA. Este último incluye exclusivamente a los trabajadores protegidos. Dado que el dato provisto por el SIPA no permite la desagregación que proponemos, de aquí en adelante seguiremos con el dato de la EPH.

Fuente: elaboración propia en base a PENN 8, BLS, Eurostat, EPH, ODE y PENN 8.1.

Los salarios que presentan mejor desempeño son los de Estados Unidos, Luxemburgo y Suiza, mientras que los más bajos son los de Argentina (precarios y promedio), Bulgaria y naturalmente los países del este europeo. Es de resaltar que aun viendo específicamente a los trabajadores registrados, Argentina presenta uno de los peores desempeños. Si bien no sorprende que los salarios argentinos sean considerablemente inferiores a los de Europa Occidental, si es llamativo que sean aún más bajos que los salarios en el este de Europa. Por su parte, se puede ver el quiebre entre los países de Europa oriental y Occidental, y que en estos últimos hay una mayor variabilidad, siendo los salarios de la primera región llamativamente homogéneos.

Viendo este mismo dato desde la perspectiva de los grupos construidos, podemos observar que ocurre con Directivos y Trabajadores sin calificación.

Gráfico 6. Salario anual promedio según país de directivos (Panel A) y trabajadores sin calificación (Panel B). 2010. En dólares PPA de 2005.



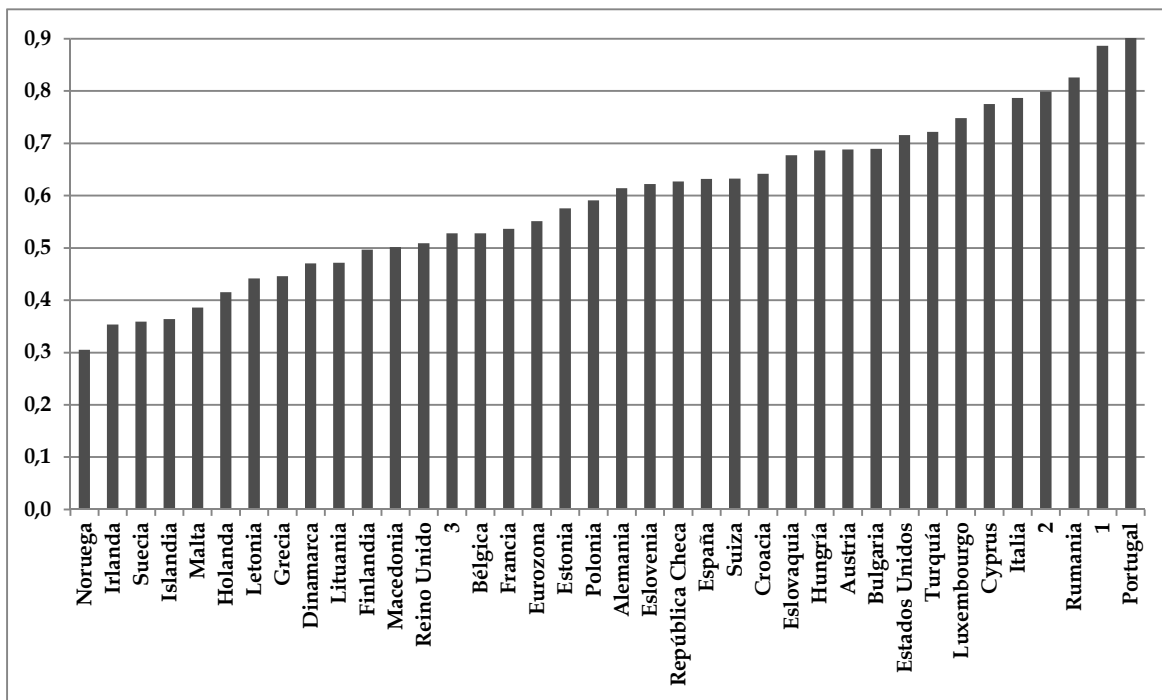
Nota: 1. Argentina, EPH, precarios; 2. Argentina, EPH, total precarios y protegidos; 3. Argentina, EPH, protegidos

Fuente: elaboración propia en base a PENN 8 BLS, Eurostat y EPH.

Ambos grupos presentan comportamientos distintos. En el grupo de los directivos ya no se puede apreciar el quiebre más o menos claro entre Europa Oriental y Occidental, sino que, en todo caso, hay dos quiebres, uno que marca el paso de Dinamarca a Chipre, y otro de Austria a Suiza, siendo estos saltos en los últimos grupos. Por su parte, el grupo de los trabajadores sin calificación si presenta un claro quiebre, que refleja parcialmente la diferencia entre Oriente y Occidente europeo, aunque se puede ver que Portugal y Eslovenia se encuentran invertidos, siendo que este último pertenece a Europa oriental y tiene un desempeño similar a los países de la región occidental, y a la inversa Portugal. Dado que metodológicamente decidimos no incluir a los directivos en condición de precariedad, no es exacta la comparación del comportamiento de Argentina en uno y otro grupo. Pero se puede decir que los trabajadores protegidos argentinos presentan un buen desempeño relativo en el grupo de los sin calificación con respecto a los directivos argentinos. Sin embargo, si observamos el total de trabajadores, ya sean precarios o protegidos, el dato refiere que el país tiene uno de los desempeños más pobres en este grupo, correspondiéndose con el lugar en que se ubica la Argentina en el gráfico de salario promedio de cada país. Es interesante destacar cambios en el orden en uno y otro grupo de países como Noruega o Irlanda, que se encuentran en la mitad de la tabla de los salarios directivos, pero son de los países con mejores salarios para los trabajadores sin calificación. En este sentido, cabe preguntarse cuáles son los motivos que llevan a que los países tengan posiciones relativas tan dispares en uno u otro grupo.

De la mano de esto último, no solo importa el desempeño relativo de cada grupo, sino también cuanto cambian al interior de un país los salarios de uno y otro grupo. Como medida de esto podemos observar los desvíos relativos por país. Tomemos para esta medida, nuevamente, el salario anual en 2010.

Gráfico 7. Desvíos relativos del salario anual por país. 2010¹²



Nota: 1. Argentina, EPH, precarios; 2. Argentina, EPH, total precarios y protegidos; 3. Argentina, EPH, protegidos

Fuente: elaboración propia en base a BLS, Eurostat, EPH y PENN 8.1.

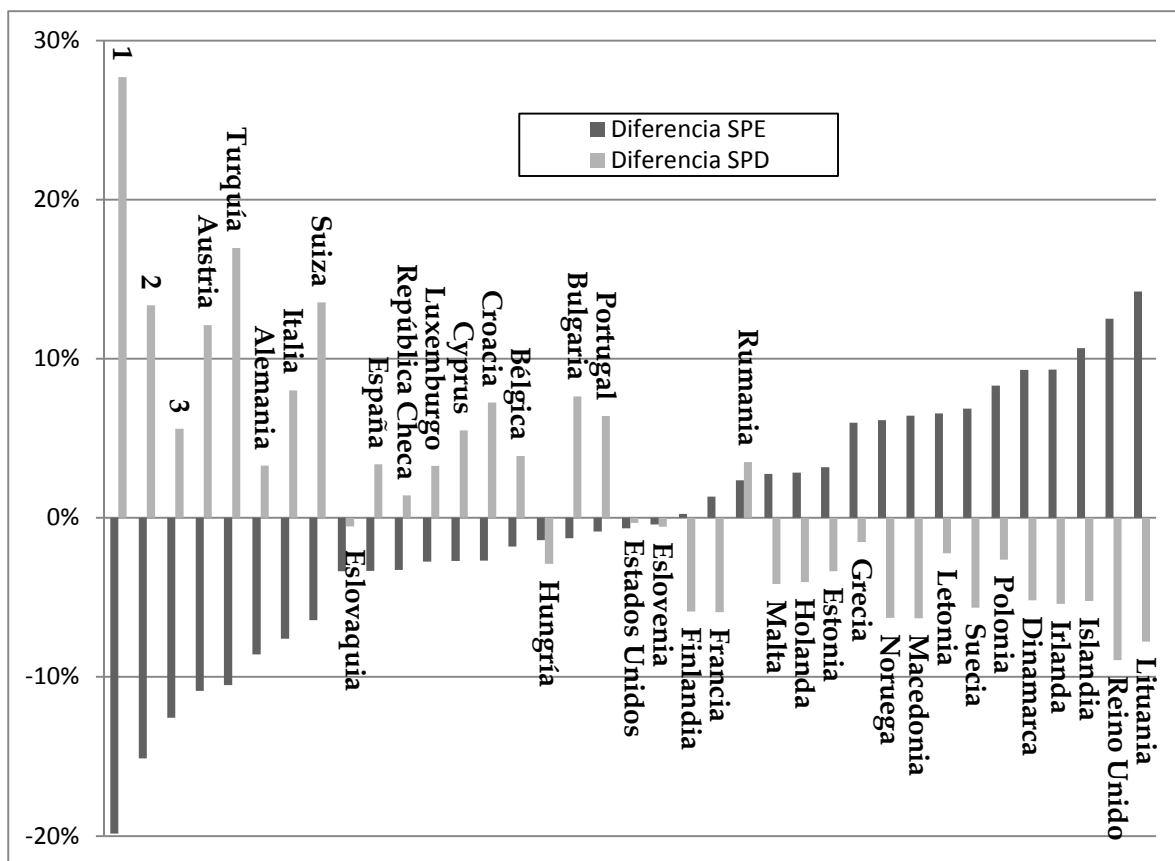
En primer lugar, Argentina se presenta como uno de los países más desiguales, aunque en este caso no es correcto analizar de forma diferenciada a los trabajadores precarios y protegidos, ya que ambos constituyen un mismo conjunto nacional. Es llamativo, sin embargo, que exista una mayor desigualdad entre los trabajadores precarios que en el total. Por su parte, lo resaltado del cambio en la posición relativa de Noruega e Irlanda entre directivos y trabajadores sin calificación se complementa en este gráfico, ya que son estos los países que presentan menor variación entre grupos. Finalmente, vemos como, en términos de homogeneidad salarial, ya no es posible realizar la distinción entre países del este y el oeste europeo.

Por último, veamos las diferencias que presentan los países respecto a su composición en términos de subjetividad productiva expandida y degradada.

¹² Por su parte, los desvíos relativos por país, a diferencia del desvío relativo por grupos, busca medir la variación que hay entre grupos, al interior de cada país. En este sentido se calcula el desvío estándar de los salarios agrupados en los grupos contruados, y se lo divide por el salario promedio de dicho país. Nuevamente, decidimos dividir por el salario promedio porque eliminamos las diferencias de nivel. Es decir, es normal que un país A donde el salario promedio triplica el salario promedio de un país B, tenga un desvío entre el salario de los grupos que sea alrededor del triple que el desvío en el otro país. Por lo tanto, al dividir por el salario promedio obtenemos un porcentaje de variación con respecto a si mismos.

La diferencia en la subjetividad productiva degradada (SPD) muestra, si es positiva, que el país presenta una mayor composición de estos grupos que el promedio de los países seleccionados. Por su parte, si fuera negativa mostraría que la composición de la clase obrera en ese país presenta una menor proporción de este tipo de trabajadores que el promedio de los países seleccionados. Lo mismo ocurre con la subjetividad productiva expandida (SPE). Como detallamos en la explicación de la construcción de esta medida de resumen, no se incluyó a los trabajadores técnicos, por lo tanto, una diferencia nunca compensa a la otra, aunque se presenten normalmente invertidas.

Gráfico 8. Diferencias en la proporción del mercado de trabajo correspondiente a una subjetividad productiva ampliada y una subjetividad productiva degradada. 2010



Nota: 1. Argentina, EPH, precarios; 2. Argentina, EPH, total precarios y protegidos; 3. Argentina, EPH, protegidos

Fuente: elaboración propia en base a BLS, Eurostat y EPH.

En primer lugar, queremos destacar que Estados Unidos prácticamente no presenta diferencias con respecto a la media mundial, y esto no es producto del peso específico que tiene, dado que, para evitarlo decidimos realizar el promedio simple y no uno ponderado. Aun así, es sorprendente como este país condensa en su interior una estructura casi idéntica al promedio mundial. Los trabajadores precarios argentinos muestran las mayores diferencias, aunque es

natural dado que hay un sesgo, siendo que estos concentran a los trabajadores descalificados de Argentina. Sin embargo, el total de trabajadores argentinos es el segundo grupo que presenta mayores diferencias.

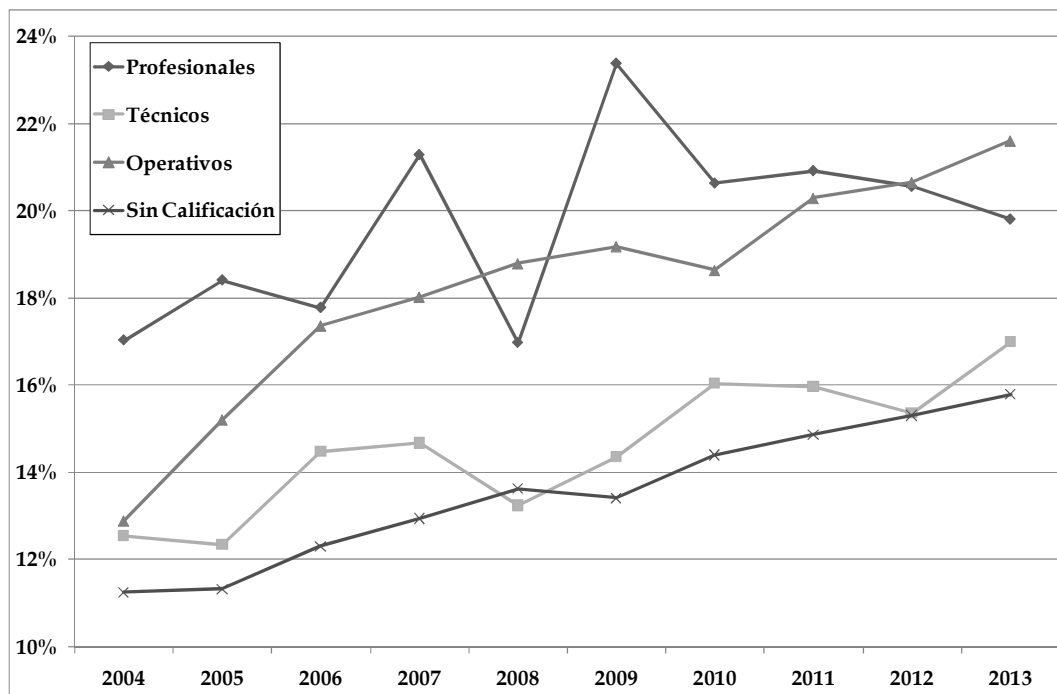
6.2.3. Argentina y Estados Unidos

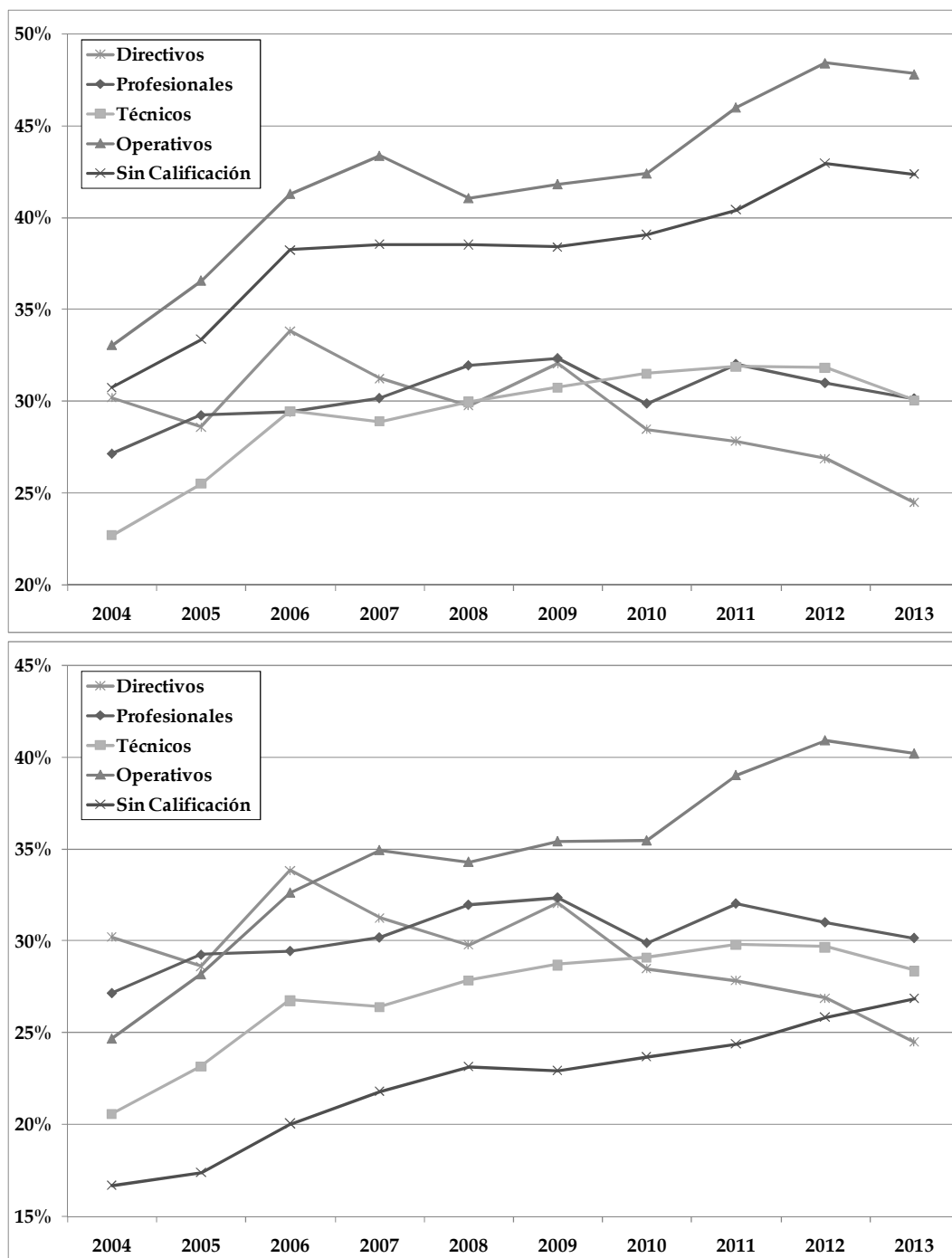
Como se mencionó previamente, la información estadística disponible que nos permite construir una serie continua en el período se restringe a Estados Unidos y Argentina. Veremos, sin embargo, que los cambios en el corto plazo no son demasiado significativos, por lo que lo visto para el año 2010 no ha perdido validez.

Aun considerando de forma exclusiva a los trabajadores protegidos en Argentina, los salarios de estos, expresados en un PPA constante, se ubican en torno al 30% del salario de Estados Unidos, mientras que el de los trabajadores precarios oscilan entre el 8% y el 13%. Esto muestra a la vez una profunda diferencia entre trabajadores precarios y protegidos, y que ni aún estos últimos logran acercarse al poder adquisitivo de los trabajadores en Estados Unidos.

Es posible que esta tendencia general de los salarios en Argentina esté expresando o bien una profunda diferencia entre los mercados de trabajo, o bien que sólo algunas porciones de este se remuneran muy por debajo en uno y otro país, mientras que otras lo hacen a igual monto. Por lo tanto, es importante confirmar como se expresa esa tendencia del salario promedio al interior de cada uno de los grupos construidos.

Gráfico 9. Proporción del salario argentino respecto al de Estados Unidos. En dólares de PPA 2005. Panel A) Precarios. Panel B) Protegidos. Panel C) Ambos





Fuente: elaboración propia en base a EPH, Eurostat, BLS y PENN 8.1

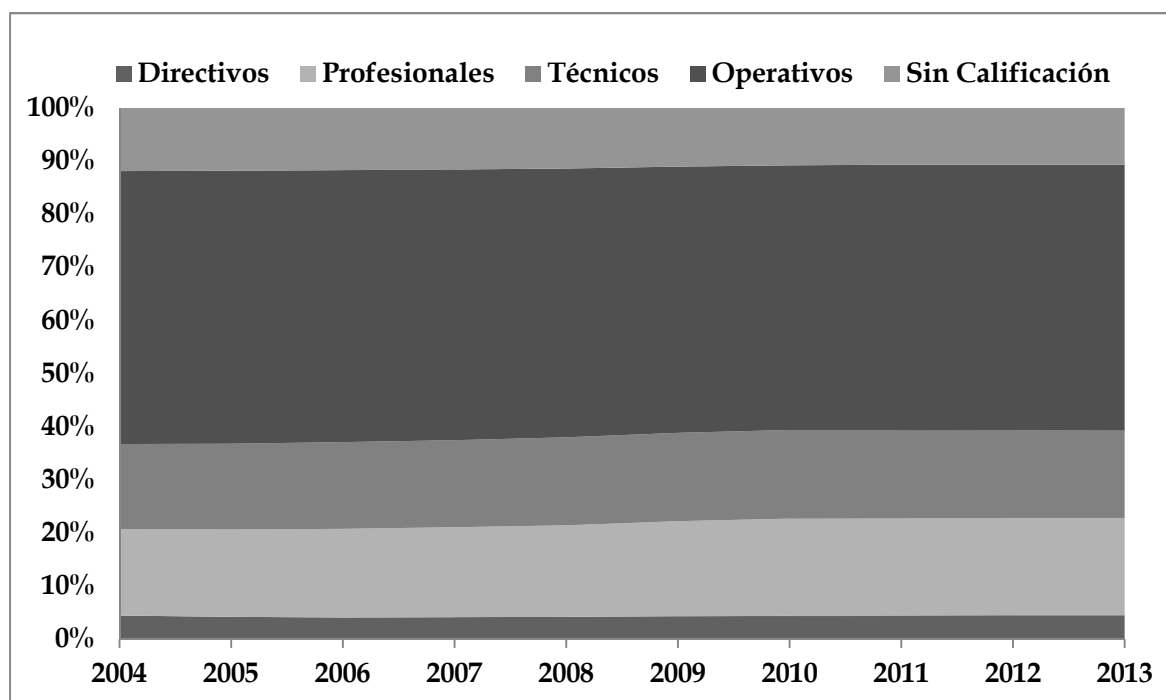
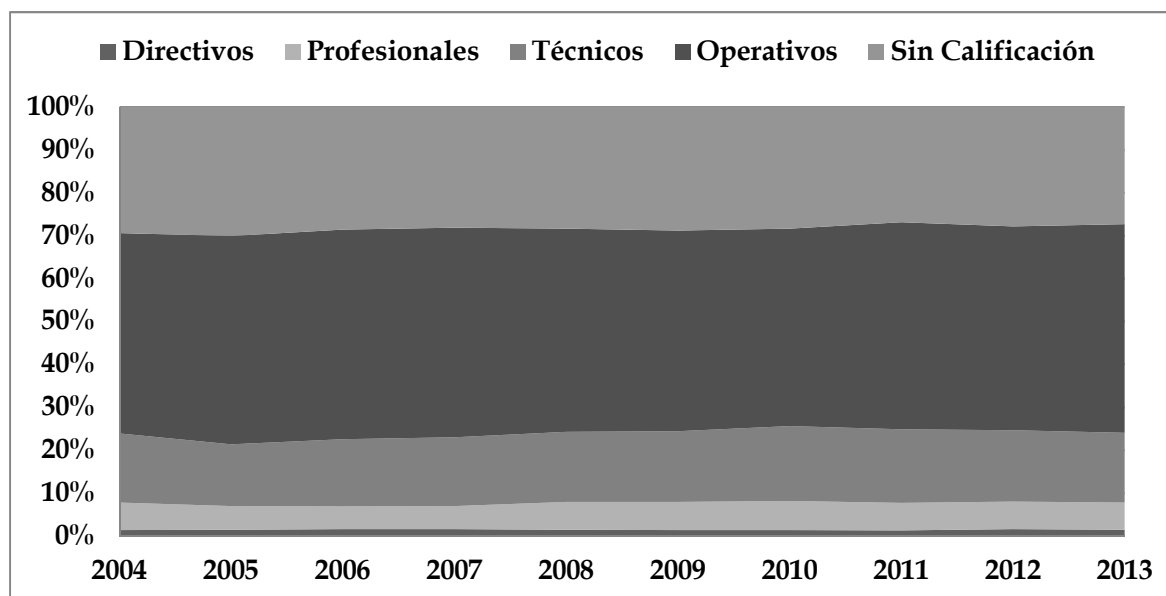
Se nota una doble tendencia a que mejoren relativamente los salarios argentinos de los trabajadores peor remunerados y a que se mantengan relativamente estables los salarios de los trabajadores mejor remunerados. En este sentido los trabajadores de una subjetividad productiva degradada tienden a mejorar sus salarios relativos con Estados Unidos tanto en precarios como en protegidos. Pero, mientras quienes reciben aportes jubilatorios de estos

grupos parten de ser quienes reciben los mejores salarios relativos, aquellos que se encuentran entre los precarios comienzan teniendo los peores salarios relativos, y estos son en particular bajos, alrededor del 13% del salario de un trabajador de la misma categoría en Estados Unidos. Los precarios que realizan tareas operativas tienen una fuerte mejora, pasando del 13% al 22% del salario de un trabajador que realiza la misma tarea en Estados Unidos. Los trabajadores protegidos que realizan la misma tarea parten del 33%, para llegar al 48%, es decir, un aumento proporcionalmente menor aunque también muy importante. Esto indica también una reducción de la brecha salarial entre precarios y protegidos. Por su parte, los directivos empeoran su salario relativo con sus contrapartes de Estados Unidos.

Observando el total de precarios y protegidos, se destaca el grupo de los trabajadores técnicos, que obtiene una mejora consistente en el período, para finalizar con un salario equivalente al 40% del salario que se percibe, por la misma tarea, en Estados Unidos. Al contrario, los trabajadores en cargos de dirección comienzan percibiendo el mejor salario relativo con respecto a los demás grupos, de un 30% de la tarea equivalente en Estados Unidos, para terminar el período recibiendo el peor salario relativo de 2013, aunque no del total del período, apenas debajo del 25%. Los tres grupos restantes cierran el período con igual salario relativo al de Estados Unidos por la misma tarea, en un 28% para 2013. Dado que estos grupos tienen un peso significativo en términos de cantidad de trabajadores, el salario promedio de la economía argentina también se ubica en 2013 en un 28% del salario promedio de Estados Unidos.

Veamos ahora como están constituidos los mercados de trabajo de uno y otro país, en relación a los grupos. Para ver esto, primero tomaremos el total de trabajadores de Argentina, de forma indistinta a si nos precarios y protegidos.

Gráfico 10. Proporción del mercado de trabajo por grupos. 2004-2014. A) Argentina B) Estados Unidos

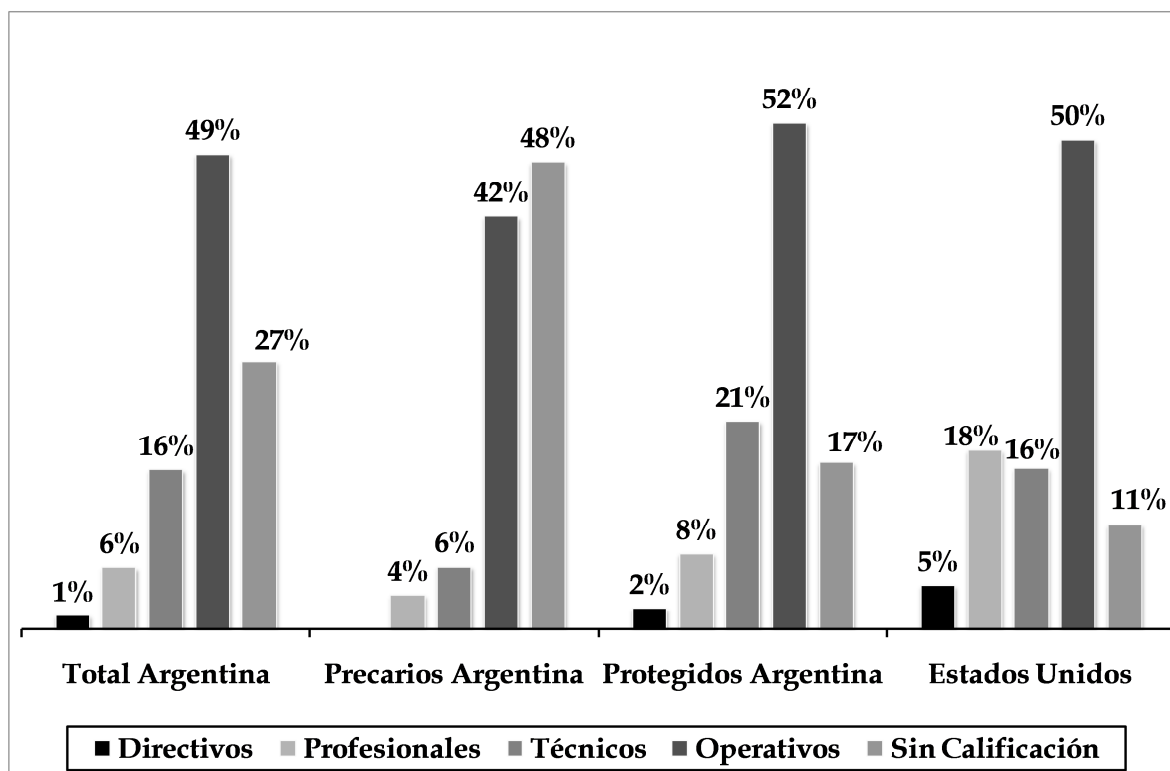


Fuente: elaboración propia en base a PENN 8, BLS y EPH.

Lo primero que se puede concluir es que la estructura del mercado de trabajo en Argentina y Estados Unidos no cambió entre 2004 y 2013. Por su parte, mientras en Estados Unidos los trabajadores sin calificación son una porción pequeña, en Argentina su peso es mucho mayor. A la inversa sucede con los trabajadores profesionales.

Habiendo visto que el cambio en el período es exiguo en términos de la estructura del mercado de trabajo, podemos analizar más detalladamente un año en particular, como el 2013, distinguiendo aquí entre precarios y protegidos.

Gráfico 11. Ocupados según los grupos elaborados. Año 2013. En porcentaje. Argentina precarios, protegidos y totales y Estados Unidos.



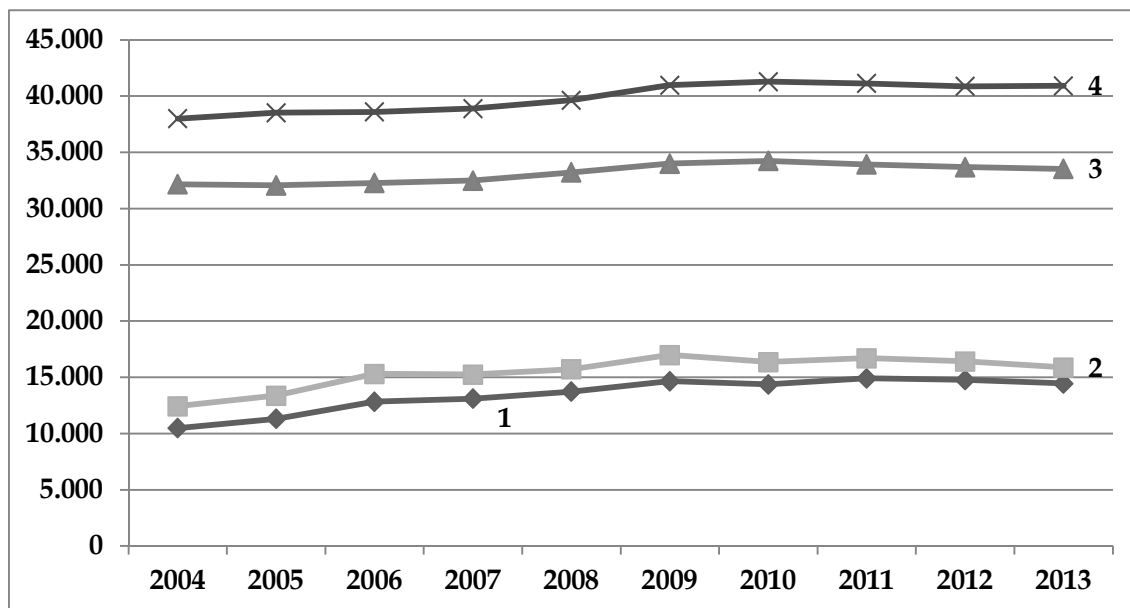
Fuente: elaboración propia en base a BLS y EPH.

Analizando en primer lugar el total de trabajadores argentinos, podemos ver que no hay diferencias entre uno y otro país respecto a los grupos de trabajadores técnicos y operativos. Sin embargo, Estados Unidos duplica a la Argentina en puestos directivos, mientras que la triplica en lo que refiere a trabajo de profesionales. Argentina, por su parte, triplica a Estados Unidos en puestos descalificados.

Por su parte, teniendo en cuenta la distinción entre precarios y protegidos, estos últimos se asemejan más a la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos, aunque aun viendo solo este tipo de ocupados las diferencias siguen siendo notables. Por su parte, viendo a los trabajadores precarios, se puede ver que los trabajos descalificados superan a los operativos.

Por último, podemos volver a pensar el primer gráfico que comparaba el salario del total de precarios y protegidos argentinos con el de Estados Unidos, pero ahora teniendo en cuenta las diferencias en los mercados de trabajo. Para esto presentaremos cuatro series que surgen de alternar el salario y la estructura del mercado de trabajo de uno y otro país.

Gráfico 12. Salario Anual que surge de alternar la estructura y el nivel salarial de Argentina y Estados Unidos. Año 2013. En dólares PPA de 2005

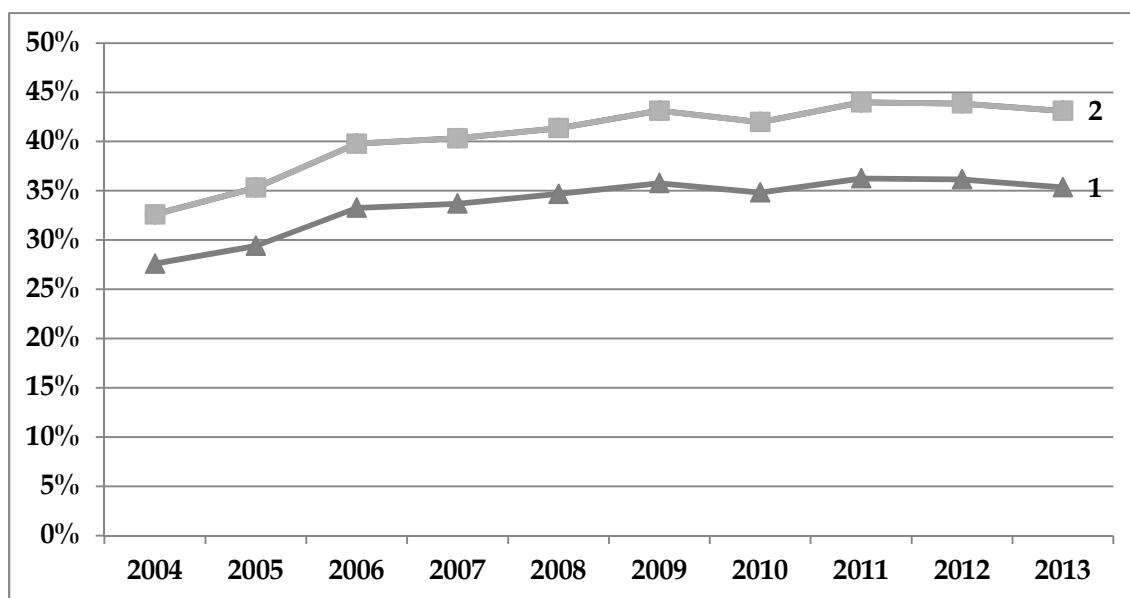


Nota: 1. Salario promedio Argentina; 2. Salario promedio Argentina con estructura de Estados Unidos; 3. Salario promedio estadounidense con estructura de Argentina; 4. Salario promedio Estados Unidos.

Fuente: elaboración propia en base a BLS, EPH y PENN 8.1

Podemos concluir de esta manera, que la diferencia de salarios entre Argentina y Estados Unidos tiene un componente relevante que refiere a las distintas estructuras de los mercados de trabajo, lo cual es observable en la distancia entre los salarios de Estados Unidos con su propia estructura o con la estructura Argentina (series 4 y 3 respectivamente). Sin embargo, la diferencia de salarios trasciende la diferencial composición del mercado de trabajo, siendo esta sólo una parte del problema. Para esto podemos observar la distancia entre las series que se construyen a partir del salario argentino y estadounidense, independientemente de la estructura de ponderación que tengan. También refleja esto el siguiente gráfico.

Gráfico 13. Proporción del salario Argentino respecto del salario de Estados Unidos teniendo la estructura del mercado de trabajo de Argentina y teniendo la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos. Total precarios y protegidos. Año 2013



Nota: 1. Proporción del salario argentina respecto al de EEUU suponiendo estructura de Argentina en ambos países;
2. Proporción del salario argentina respecto al de EEUU con estructuras propias

Fuente: elaboración propia en base a PENN 8.1 BLS y EPH.

Como se ve, el cambio de la estructura de ponderación solo aporta un cambio de nivel, y no un cambio cualitativo.

6.3. COMENTARIOS FINALES

El análisis precedente no pretendió dar respuestas a los interrogantes que pueden surgir de los datos, sino, al contrario, generarlos. Así, el objetivo fundamental del presente documento fue haber creado un insumo para investigaciones tanto propias como ajenas que busquen dar respuesta a preguntas acerca de los temas tratados.

En este sentido nos parece relevante resaltar los límites metodológicos con que este trabajo se ha encontrado a la hora de responder el interrogante que lo motiva, es decir, la capacidad de reproducción de la fuerza de trabajo en Argentina en relación a Estados Unidos y la Unión Europea. El primer inconveniente con que nos hemos encontrado es el sesgo de la EPH en la captación de los altos ingresos, siendo que esta es la única encuesta disponible que permite estructurar los grupos que consideramos imprescindibles para entender la reproducción como algo indisociable de la subjetividad productiva que se desarrolla en la tarea. Por su parte, nos encontramos con que el salario no explica la reproducción íntegra de la fuerza de trabajo, sino que una parte corre por cuenta del estado de forma diferente en cada país. Este límite se puede resaltar si lo que se está comparando es el salario bruto y no el doble bruto, dado que esto implica una diferencia sustancial entre aquellos países en los que el trabajador financia su

jubilación mediante aportes y contribuciones y aquellos países en los que debe realizarlo a título individual, y por lo tanto debe pasar primero como salario de bolsillo.

En este sentido quedan como tareas pendientes encontrar los mecanismos de corrección de los problemas mencionados, mediante una caracterización rigurosa del sesgo que se encuentra en la EPH, como así también un estudio de la composición del consumo que se realiza con el salario en los distintos países, mediante las diferentes encuestas de ingresos y gastos. Por su parte consideramos que una visión más amplia de esta misma línea de investigación, tanto en la dimensión geográfica, incorporando países del Sudeste Asiático, América Latina y África, como también en un sentido histórico, ampliando el período de estudio, podrían brindar una mayor riqueza a las conclusiones aquí expuestas.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Águila, Nicolás (2014): "Las condiciones de reproducción de la familia trabajadora. Un análisis para la Argentina desde mediados de la década del setenta hasta la actualidad" Tesina de grado en la Facultad de Ciencias Económicas, UBA, Buenos Aires.
- Antunes, Ricardo (2003): *¿Adiós al trabajo? Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo*, Herramienta, Buenos Aires.
- Arceo, Enrique (2003): *Argentina en la periferia próspera. Renta internacional, dominación oligárquica y modo de acumulación*, UNQUI, Buenos Aires.
- Arceo, E. (2005), "El impacto de la globalización en la periferia y las nuevas y viejas formas de la dependencia en América Latina", *Cuadernos del CENDES*, Año 22, N° 60, Tercera época, septiembre - diciembre, Universidad Central de Venezuela, pp. 25-61
- Astarita, Rolando (2012): *Keynes, poskeynesianos y keynesianos neoclásicos. Apuntes de economía política*, Universidad Nacional de Quilmes Editorial, Buenos Aires.
- Basualdo, Eduardo M. (2008): "La distribución del ingreso en la Argentina y sus condicionantes estructurales", en *Memoria Anual 2008*, CELS, Argentina.
- Beccaria, L., y Groisman, F. (2008). Informalidad y pobreza en Argentina. *Investigación Económica*, LXVII(266), 135-169.
- Becker, G. (1962): "Investment in human capital: a theoretical analysis", *The journal of political economy*, Vol. 70, N° 5, Parte 2, University of Chicago Press, pág. 9 - 49.
- Blanchard, Olivier y Daniel Pérez Enrri (2000): *Macroeconomía: teoría y política económica con aplicaciones a América Latina*, Prentice Hall, Buenos Aires
- Bureau of Labor Statistics (2010), "Manual de clasificación ocupacional uniforme", ESTADOS UNIDOS.
- Luisa Iñigo (2012), "La determinación del salario individual", en Caligaris, G; y A. Fitzsimons (comp.) en *Relaciones económicas y políticas. Aportes para el estudio de su unidad con base en la obra de Karl Marx*, publicación realizada en el marco del proyecto UBACyT 2010-2012 "Estructura económica y formas políticas. Expresiones de su unidad en la Argentina desde 1970 hasta el presente"
- Creznel, E; Esses, M; Hoexter P; La Rocca, C; Morales, N. y Urso, M. (2001) "Clasificador nacional de ocupaciones 2001" presentado en el 5to Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, ASET, Buenos Aires.
- CEPAL (2012), *Cambio estructural para la igualdad. Una visión integrada del desarrollo*, Santiago de Chile, CEPAL.

- Dalgaard, Esben, y Henrik Sejerbo Sørensen (2002), "Consistency between PPP Benchmarks and National Price and Volume Indices." Trabajo preparado para el 27th "General Conference of the International Association for Research in Income and Wealth", Estocolmo.
- Dornbusch, R., S. Fischer y R. Startz (1999): *Macroeconomía*, 7ª Ed., Madrid, Mc. Graw-Hill.
- Fernández Bugna, C. y F. Porta (2008), "El crecimiento reciente de la industria argentina. Nuevo régimen sin cambio estructural", *Revista Realidad Económica*, Buenos Aires, n° 233, IADE, pp. 17-48.
- Fröbel, Folker, Juergen Heinrichs y Otto Kreye (1980): *La nueva división internacional del trabajo. Paro estructural en los países industrializados e industrialización de los países en desarrollo*, Madrid: Siglo XXI editores
- González, Mariana (2007): "Regímenes económicos y Mercado de Trabajo. Una indagación acerca de la relación entre (des) industrialización, ocupación y salarios reales", en III Jornada "La política social en perspectiva histórica", UNGS, Los Polvorines.
- Graña Juan M. y Damián Kennedy (2009), "Salarios eran los de antes... Salario, productividad y acumulación de capital en Argentina en el último medio siglo", *Realidad Económica*, N° 242, IADE, Buenos Aires, febrero - marzo.
- Graña, J. M. (2013): *"Las condiciones productivas de las empresas como causa de la evolución de las condiciones de empleo. La industria manufacturera en Argentina desde mediados del siglo XX"*, Tesis doctoral, Doctorado en Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/stat/isco/docs/resol08.pdf>
- http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_172572.pdf
- <http://www.inec.gob.ec/estadisticas/SIN/metodologias/CIUO%2008.pdf>
- INDEC (¿2001?), "Clasificador Nacional de Ocupaciones. CON-Versión 2001", Buenos Aires, Argentina.
- INDEC "Clasificador Nacional de Ocupaciones del Censo Nacional de Población, hogares y viviendas 2001 (CON-2001). Apéndice metodológico." Del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas 2001.
- Iñigo Carrera, Juan (2007): *La formación económica de la sociedad argentina. Volumen I: renta agraria, ganancia industrial y deuda externa. 1882-2004*, Imago Mundi, Buenos Aires.
- Kennedy, Damián y Juan M. Graña (2012): "Producción y apropiación de la (nueva) riqueza social en Argentina: salario real y productividad en el siglo XXI en perspectiva histórica (1935-2010)", V Congreso ALAP, Montevideo, 23 al 26 de octubre.

- Keynes, John Maynard ([1936]2000): *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, Fondo de Cultura Económica, Segunda edición, México D.F.
- Keynes, J. M. (1923): *A tract on monetary reform*, Macmillan & Co., Londres.
- Kozlowski, Diego y Weksler, Guido (2015): “Tipo de cambio de Paridad de Poder Adquisitivo”, notas de clase, Cuentas Nacionales, FCE UBA, Buenos Aires.
- Lavopa, Alejandro (2007 a): “La Argentina posdevaluación ¿Un nuevo modelo económico?”, *Realidad Económica*, N° 231, IADE, Buenos Aires, octubre - noviembre.
- Lavopa, Alejandro (2007 b): “Heterogeneidad de la estructura productiva Argentina: impacto en el mercado laboral durante el período 1991-2003.” Documento de trabajo 9 del CEPED, Buenos Aires.
- Mankiw, Gregory ([1992]1997): *Macroeconomía*, Tercera edición, Antoni Bosch, Barcelona.
- Marini, Ruy Mauro (2007): *América Latina, dependencia y globalización*, CLACSO, Prometeo, Buenos Aires.
- Marshall, Alfred ([1890]1948), *Principios de Economía. Un tratado de introducción*, M. Aguilar, Madrid.
- Marx, Karl ([1867]1995), *El Capital. Crítica de la Economía Política. Tomo I*, FCE, México D.F.
- Marx, Karl (1971), *El Capital. Libro I Capítulo VI (Inédito)*, Siglo XXI editores, México.
- Mincer, A. j. (1974): “Schooling and Earnings”, National Bureau of Economic Research, New York.
- Nun, José (1969): “Superpoblación relativa, ejército industrial de reserva y masa marginal”, *Revista Latinoamericana de Sociología*, vol, V, N° 2. Versión tomada de *Marginalidad y Exclusión social* (2001), Fondo de Cultura Económica
- Nun, José (1999): “El futuro del empleo y la tesis de la masa marginal”, *Revista Desarrollo Económico*, Vol. 38 - N° 152, IDES, Buenos Aires, enero - marzo
- OECD (2012): “Eurostat-OECD Methodological Manual on Purchasing Power Parities”, Publications Office of the European Union, Luxemburgo.
- Paz, J. (2013). Segmentación del mercado de trabajo en la Argentina. *Desarrollo y Sociedad* (72), 105-156.
- Phelps, E. (1967): “Phillips Curves, Expectations of Inflation and Optimal Unemployment over Time”, *Economica*, vol. 34, pp. 254-81
- Pinto, A. (1973): *Heterogeneidad estructural y modelos de desarrollo reciente de la América Latina, en Inflación: raíces estructurales*, Fondo de Cultura Económica, México D.F.
- PREALC (1978): *Sector informal. Financiamiento y políticas*, PREALC, OIT

- Ricardo, David ([1817]2004): *Principios de Economía Política y Tributación*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Salvia, Agustín, Guillermina Comas, Pablo Gutiérrez, Diego Quartulli y Federico Stefani (2008): “Cambios en la estructura social del trabajo bajo los regímenes de convertibilidad y posdevaluación. Una mirada desde la perspectiva de la heterogeneidad estructural”, en Lindenboim (comp.) en *Trabajo, Ingresos y Políticas en Argentina. Contribuciones para pensar el siglo XXI*, EUDEBA, Buenos Aires.
- Smith, Adam ([1776]1997): *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*, Fondo de Cultura Económica, México.
- Torrado, S. M. Ariño y Sacco, N. (2008), “Los Clasificadores de la variable “ocupación” en los censos de la población de la Argentina de 1980, 1991, 2001”, en Serie de Informes de Investigación, documento N° 17, Buenos Aires. Disponible en www.catedras.fsoc.uba.ar/sociologia/demografiasocial
- Waisgrais, S. (2005). Segmentación del mercado de trabajo en Argentina. Una aproximación a través de la economía informal. Trabajo presentado en 7° Congreso Nacional de Estudios del Trabajo.
- Walras, Leon ([1874]1987): *Elementos de economía política pura (o Teoría de la riqueza social)*, Cuarta edición (1900), Alianza Editorial, Madrid

8. ANEXO 1. ASPECTOS METODOLÓGICOS RELACIONADOS CON EL CLASIFICADOR S.O.C.

Si bien estamos analizando el clasificador de Estados Unidos en términos generales, es importante, para dicho clasificador en particular, detenerse en el cambio que se observa en la estructura del éste, cuando utilizamos los datos que provee el Bureau of Labor Statistics (empleo y remuneración). El organismo mencionado advierte de dos grandes cambios en el clasificador en los años 2000 y 2010. Sin embargo, cuando utilizamos el clasificador entre 2003 y 2013 notamos que existen diferencias en la estructura de clasificación. Para dar cuenta de esto basta con ver la cantidad total de ocupaciones detalladas cada año: 2003 (713); 2004 (802); 2005 (801); 2006 (801); 2007 (802); 2008 (802); 2009 (802); 2010 (798); 2011 (798); 2012 (822); 2013 (822).

Si bien las dos últimas revisiones fueron en los años 2000 y 2010, estas no fueron puestas en vigencia hasta los años 2004 y 2012 respectivamente. De todas formas es necesario aclarar que lo dicho son inferencias propias realizadas a partir del trabajo con la fuente, dado que cuando buscamos en los metadatos aportados por el Bureau of Labor Statistics, no hemos podido dar con una explicación que refiera a las inconsistencias del clasificador, ni aún que explicita que revisión del clasificador es la que se utiliza. Esto nos ha llevado a la necesidad de homogeneizar los datos provistos para cada año de forma tal de que sea idéntica la clasificación utilizada en cada año

En este sentido, lo primero a resaltar es que, analizando detenidamente los datos, se observa que el clasificador es idéntico para los años 2012 y 2013, para los años 2010 y 2011, los años 2004, 2007, 2008 y 2009 y finalmente para los años 2005 y 2006. En otras palabras, viendo el listado anterior, aquellos años que tienen la misma cantidad de ocupaciones detalladas entre sí, son idénticas las clasificaciones que incorporan.

A continuación, simplemente a modo ilustrativo, mostramos algunos cambios que se pueden encontrar en el clasificador entre estos años, siempre comparando con el del 2013, por ser el más actualizado.

En primer lugar podemos encontrar cambios de código para la misma tarea, como “Flight attendants” y “Transportation attendants, except flight attendants and baggage porters” que pasan de tener los códigos 39-6031 y 39-6032 a 53-3031 y 53-6061. Es decir, cambian del gran grupo (en adelante, G.G) 39 al G.G 53. Otro cambio de código simple es el de “Maintenance and Repair Workers, General”, que pasa de cód. 49-9071 a 49-9042. Por su parte “Emergency management specialists”, cód. 13-1061, desaparece, para dar lugar a “Emergency Management Directors”, cód. 11-9161. Si bien estos últimos no son completamente asimilables, y el cambio de grupo (del G.G. 13 al G.G. 11) indicaría una modificación en la jerarquía (dado que el G.G. 11 es para managers y directores, mientras que el G.G. 13 agrupa a los profesionales) cuando se compara la cantidad de ocupados de cada grupo, se nota una similitud importante: Para los años 2013, 2012, 2011 y 2010 la cantidad de ocupados para “Emergency Management Directors” fue 9.800, 9.550, 11.050, 11.800 respectivamente. Mientras que en 2009, 2008 y 2007 el total de

ocupados de “Emergency managment specialist” fue 13060, 12260, 11610 respectivamente. Se puede ver que es una categoría que no sigue la tendencia creciente del resto de las categorías de los G.G. 11 y 13, por lo que podemos estimar que se trata de un grupo que migró de una categoría a otra, y luego se filtraron a aquellos especialistas que no eran directores de área. Sin embargo, frente a la pérdida del dato consideramos que es preferible acompañar la migración y empalmar hacia atrás como si se tratara de una misma categoría.

Por su parte hubo un cambio importante en el grupo de trabajos comprendidos desde el cód. 29-1124 hasta 29-1171. Aquí se agregaron nuevas categorías:

Nurse Anesthetists
Nurse Midwives
Nurse Practitioners

Que se desprenden como especialidades de la categoría “Registered Nurses”. Para comprobar esto podemos ver la cantidad de ocupados en los años 2012 y 2011 para estas categorías (año en que se produce el cambio)

2012:

Registered Nurses	2.633.980
Nurse Anesthetists	34.180
Nurse Midwives	5.710
Nurse Practitioners	105.780
Total	2.779.650

Mientras que para 2011 “Registrated Nurses” era una categoría que contaba con 2.724.570 personas.

Por su parte, se incorporaron sendos grupos de tareas relacionadas con la informática, como “Web Developers” (cód. 15-1134) o “Computer Networ Support Specialists” (cód. 15-1152) entre otros. Un grupo incorporado con más de 600.000 personas es “substitute teachers” (cód. 25-3098), que se desprende del grupo residual de la categoría correspondiente (cód. 25-3999 que con el cambio pasa a ser 25-3099). También encontramos cambios llamativos, como la eliminación de “Law Clerks” (cód. 23-2092) y creación de “Judicial Law Clerks” (cód. 23-1012) con una reducción importante en la cantidad de gente, ya que mientras la primera categoría rondaba los 30 mil trabajadores categorizados en ella, la nueva tiene aproximadamente un tercio. En este sentido, no creemos que sea correcto considerar las categorías como un simple cambio de código, por lo que lo más correcto sería eliminar “Law Clerks” y utilizar “Judicial Law Clerks” para los años que se tiene el dato (a partir de 2012). Un cambio que aparece entre 2009 y 2010 es la creación de la categoría “Market Research Analysts and Marketing Specialists” (cód. 13-1161) y la eliminación de “Market research analysts” (cód. 19-3021). Consideramos que se puede usar esta última como proxy de la primera (aunque no se incluya a la totalidad de la población). A la vez que se eliminó “Employment, recruitment, and placement specialists” (cód.

13-1071) y “Human Resources, Training, and Labor Relations Specialists, All other” (cód 13-1078), se creó “human resources Specialists” (cód. 13-1071) “Labor Relations Specialists” (cód. 13-1075). En principio parecería que los grupos que tienen el mismo código no implican más que un cambio de nombre. Sin embargo, si vemos la cantidad de población en uno y otro grupo, se observa que “Employment, recruitment, and placement specialists” tiene alrededor de 200.000 personas, mientras que “Human Resources Specialists” alrededor de 400.000. Por su parte, “Human Resources, Training, and Labor Relations Specialists, All Other” tiene también alrededor de 400.000, mientras que “Labor Relations Specialists” tiene alrededor de 75.000. De esto se desprende que es más correcto remplazar el dato de “Human Resources Specialists” por el de “Human Resources, Training, and Labor Relations Specialists, All Other”, dados los cambios metodológicos del cómputo. A su vez, se deja en blanco “Labor Relations Specialists” y se elimina el dato de “Employment, recruitment, and placement specialists”. Por último, se eliminó “Farmers and ranchers” (cód. 11-9012) que era una categoría marginal que rondaba las 500 personas.

Vale recalcar que lo señalado arriba no es exhaustivo, sino que pretende demostrar la metodología utilizada para la homogeneización de los datos entre 2004 y 2013.

8.1. CROSSWALK S.O.C. VS C.I.U.O.

Dado que no es posible realizar la comparación a nivel de grandes grupos entre el sistema SOC y el CIUO, el BLS elaboró tablas comparativas a nivel de ocupación detallada¹³.

El problema surge en que, si bien para la mayoría de los casos, cada ocupación detallada de SOC se corresponde con cada grupo primario de la CIUO. De las 840 ocupaciones detalladas por el SOC, 154 tienen una referencia múltiple, es decir, cada ocupación detallada de SOC hace referencia a una multiplicidad de grupos primarios de CIUO. Las más relevantes son “janitors and cleaners” y “laborers and freight” que para 2013 sumaba más de dos millones personas cada una. Siguiendo en términos de relevancia estadística se encuentran unas 4 ocupaciones con más de un millón empleados y luego otras 21 con más de 300.000. Restan 127 ocupaciones de una relevancia estadística poco significativa de entre 480 y 300.000 personas. Siendo el total de empleados en el año 2013 132 millones de personas, las categorías que consideramos estadísticamente significativas (las primeras 27) representan un 16% del total, mientras que las restantes 127 representan juntas un 4% del total.

Es importante considerar esto dado que aquellas categorías con estas circunstancias no pueden ser inequívocamente reclasificadas en el sistema CIUO, y componen un quinto de la muestra. Esta limitación nos muestra el problema que implica la construcción de clasificadores tan disímiles, si lo que se pretende es que sean utilizados para la comparación internacional.

¹³ Disponibles en <http://www.bls.gov/soc/soccrosswalks.htm>

Existe, sin embargo, formas de evitar la pérdida del dato con un grado aceptable de consistencia. Sobre todo si el objetivo del trabajo es utilizar las variables a nivel de agregación del primer dígito. 83 ocupaciones que se corresponden simultáneamente con varias ocupaciones detalladas del otro sistema, lo hacen con un único gran grupo. Por lo tanto, a mayor nivel de agregación, mayor es la consistencia en los datos que fueran reclasificados. Quedan entonces 71 ocupaciones que restan considerar, que constituyen un 13% del total de la población, aún un número significativo. Por último, si quisiéramos agregar aún más, digamos, a nivel de competencias (como se desarrollará más adelante) los casos problemáticos se reducen a 45, representando un 11% del total.

El proceder en estos casos consistió en dividir las categorías en la cantidad correspondiente con el número de grandes grupos al que se redirigen, para luego asignar proporcionalmente la cantidad de población (por carecer de un mejor método) en función de la cantidad de grupos secundarios de cada gran grupo al que se redirigía; y manteniendo el salario promedio. Tomemos el caso, a modo ilustrativo, de “construction Managers” que, de acuerdo al crosswalk elaborado por el BLS se corresponde tanto con la categoría “construction managers” (cód. 1323) como “Housebuilders” (cód.7111) de la CIUO. En este caso se duplica la categoría original, dividiendo a la población en dos. En el caso de “First-Line Supervisors of Non-Retail Sales Workers”, esta categoría nos redirige a dos grupos pertenecientes al gran grupo 2, a 6 grupos pertenecientes al gran grupo 3 y a un grupo del gran grupo cuatro; por lo tanto, la población correspondiente a este grupo se asignará en 2/9 al gran grupo 2, 6/9 al gran grupo 3 y 1/9 al gran grupo cuatro.

Este trabajo fue realizado en el proceso de homogeneización de datos para los años comprendidos entre 2004 y 2013.

9. ANEXO 2

Cuadro A. 1. Cantidad de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2002

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bélgica	1.509.352	68.993	195.633	209.493	113.427	145.548	2.961	268.328	287.164	217.805
Bulgaria	3.287.050	196.635	367.394	681.733	225.377	231.159	8.565	702.948	606.643	266.595
República Checa	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Dinamarca	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Alemania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Estonia	1.229.745	74.947	309.843	142.322	209.800	170.436	3.403	65.797	107.717	145.480
Irlanda	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Grecia	7.454.677	157.728	896.174	1.151.418	927.269	974.382	13.203	1.200.113	1.113.230	1.021.159
España	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Francia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Croacia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Chipre	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Letonia	841.295	80.654	169.080	99.746	45.381	79.630	464	142.485	128.789	95.067
Lituania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Luxemburgo	1.809.328	144.206	227.979	260.130	166.051	159.126	6.415	380.869	268.817	195.735
Hungría	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Malta	5.305.015	498.366	874.001	919.516	676.718	531.013	32.946	446.796	349.171	976.487
Holanda	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Austria	5.956.804	286.656	1.100.199	811.793	626.033	549.722	5.359	1.212.051	779.868	585.123
Polonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Portugal	3.786.696	161.716	485.265	458.388	258.125	319.445	12.662	1.058.695	669.161	363.240
Rumania	523.647	16.338	63.362	94.526	56.675	57.977	1.317	79.831	100.885	52.737
Eslovenia	1.398.870	70.283	158.843	300.310	198.194	88.595	1.699	250.841	222.184	107.921
Eslovaquia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Finlandia	1.704.821	97.556	185.812	320.305	218.644	148.850	1.921	226.684	312.397	192.651
Suecia	21.674.544	2.912.435	2.887.968	2.628.231	3.028.217	3.943.766	85.113	1.677.445	1.680.989	2.830.380

Reino Unido	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Islandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suiza	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat.

Cuadro A. 2. Cantidad de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2006

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	74.983.816	2.808.899	46.352.960	10.057.100	12.648.015	12.131.201	8.707.745	171.492	10.199.194	8.185.986
Bélgica	2.110.533	62.331	356.455	284.119	380.244	246.800	:	287.221	255.398	237.965
Bulgaria	1.825.577	78.358	240.758	194.571	164.324	223.624	3.539	298.383	308.125	313.896
República Checa	3.553.892	227.040	426.097	722.567	253.939	289.678	5.735	701.712	647.190	279.933
Dinamarca	2.725.641	103.975	365.597	588.140	253.655	580.210	5.080	253.568	225.428	349.989
Alemania	20.467.330	344.707	2.235.972	3.801.158	3.763.913	2.025.151	46.564	3.039.735	1.836.033	3.374.098
Estonia	406.331	31.825	60.784	63.093	26.977	51.792	230	67.905	56.960	46.763
Irlanda	1.276.795	122.679	303.796	107.717	201.656	192.273	4.468	73.877	118.392	151.938
Grecia	1.489.135	37.791	218.440	170.698	304.032	109.856	1.450	111.689	21.233	513.946
España	9.388.661	247.400	1.147.253	1.447.897	1.258.205	1.203.477	28.584	1.527.103	1.093.348	1.435.395
Francia	14.029.387	1.014.894	2.116.968	2.908.458	1.937.755	1.625.319	27.009	1.390.662	1.904.683	1.103.636
Croacia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italia	10.364.312	148.159	1.445.913	1.373.532	2.280.649	1.218.536	1.095	1.627.074	1.423.356	845.999
Chipre	169.368	7.121	27.703	27.205	21.889	26.619	478	18.668	11.180	28.505
Letonia	728.101	67.511	123.028	95.898	58.458	105.222	2.912	103.053	78.984	93.035
Lituania	1.006.244	105.865	230.913	100.213	50.389	90.887	854	194.224	117.494	115.406
Luxemburgo	244.930	13.174	25.231	43.793	39.801	25.141	:	45.677	25.902	26.193
Hungría	1.985.224	164.381	284.245	316.415	185.772	197.260	7.855	327.069	284.179	218.048
Malta	101.490	8.537	14.525	17.820	11.735	13.006	424	10.093	11.783	13.568
Holanda	6.065.155	402.987	1.028.332	1.024.574	752.048	734.980	45.022	487.862	390.958	1.198.392
Austria	2.249.541	66.591	100.191	274.362	470.547	382.834	:	420.677	196.583	337.756
Polonia	6.599.855	430.818	1.530.622	739.365	604.032	582.847	3.846	1.182.361	857.925	668.038
Portugal	2.439.094	79.222	359.164	287.309	345.155	318.442	5.440	461.920	248.757	333.686
Rumania	4.064.967	182.697	568.233	483.374	269.999	425.859	9.023	878.038	729.724	518.019
Eslovenia	555.520	19.432	75.488	106.410	53.214	58.068	1.213	84.786	91.173	65.737
Eslovaquia	1.584.063	86.297	198.697	324.055	108.836	142.865	2.781	308.248	270.837	141.447
Finlandia	1.314.069	48.243	219.159	289.918	116.087	227.363	3.803	132.946	150.425	126.124
Suecia	3.019.335	156.620	569.728	563.154	289.705	650.873	11.311	256.200	326.312	195.432
Reino Unido	20.816.750	3.022.716	3.151.771	2.743.379	2.792.034	3.706.359	70.088	1.377.102	1.422.843	2.530.459
Islandia	105.656	5.488	22.967	14.210	8.587	24.036	:	13.245	4.562	12.560
Noruega	1.525.489	125.675	238.547	303.926	170.370	253.798	1.246	186.686	148.897	96.344

Suiza	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	5.986.299	284.814	422.247	930.945	612.937	562.478	17.552	1.308.666	896.636	950.024

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 3. Cantidad de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2010

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	2.283.272	92.859	399.085	310.270	378.207	289.585	:	267.243	252.682	293.341
Bélgica	1.700.737	86.233	289.097	158.609	153.280	303.666	2.917	244.965	236.350	225.621
Bulgaria	3.162.338	164.772	470.015	554.730	238.577	393.225	6.142	523.211	579.785	231.883
República Checa	2.766.918	136.411	766.468	320.261	244.361	630.262	6.766	203.760	169.690	288.939
Dinamarca	21.779.025	811.237	2.404.073	4.565.923	3.360.275	2.743.406	77.796	3.393.839	1.952.071	2.470.404
Alemania	350.604	22.331	70.699	55.531	22.400	55.310	349	44.613	43.866	35.505
Estonia	921.047	102.035	198.726	108.495	123.350	196.032	2.600	53.674	84.268	51.867
Irlanda	1.547.766	58.371	395.477	173.681	243.842	279.542	884	110.043	127.178	158.747
Grecia	8.433.747	221.593	1.466.378	1.319.217	1.011.059	1.591.809	25.600	973.072	782.460	1.042.560
España	15.720.214	1.420.831	2.459.359	3.187.368	1.982.488	2.378.302	28.376	1.248.251	1.473.748	1.541.491
Francia	801.233	19.822	145.593	89.254	94.047	143.911	2.943	135.554	75.387	94.722
Croacia	10.437.997	152.583	1.490.303	1.593.964	2.443.940	1.224.534	28.645	1.545.438	1.051.322	907.269
Italia	191.327	8.156	31.317	24.680	33.470	31.878	301	17.668	11.124	32.733
Chipre	536.294	50.202	110.152	60.912	38.326	80.270	936	63.452	60.206	71.839
Letonia	869.862	77.782	249.043	80.267	42.860	106.434	590	132.215	92.317	88.354
Lituania	270.127	15.417	40.186	40.994	36.794	31.434	878	45.199	29.339	29.885
Luxemburgo	1.786.863	123.314	268.898	356.686	155.928	197.180	5.205	298.156	193.381	188.115
Hungría	137.574	12.420	23.496	23.491	17.328	23.722	313	11.368	9.157	16.279
Malta	5.899.246	344.357	1.200.160	995.738	678.565	1.178.150	63.611	515.127	295.562	627.976
Holanda	2.331.601	94.266	196.526	336.590	344.444	435.992	:	403.748	212.236	307.799
Austria	6.935.115	523.606	1.671.565	693.842	612.862	763.745	6.403	1.138.016	874.702	650.374
Polonia	2.346.225	84.585	443.100	237.599	283.547	423.571	9.288	307.902	248.686	307.946
Portugal	3.666.358	204.271	737.869	360.079	270.904	455.332	6.802	626.517	543.556	461.028
Rumania	527.514	20.095	100.834	87.850	49.340	65.948	898	82.267	57.785	62.497
Eslovenia	1.460.824	72.851	219.109	285.858	99.809	183.409	3.070	231.090	252.457	113.171
Eslovaquia	1.337.931	52.454	263.150	285.244	111.070	277.370	3.311	129.141	117.068	99.123
Finlandia	3.080.816	174.693	755.917	445.227	251.691	706.260	11.142	270.741	253.043	212.101
Suecia	21.330.388	2.123.329	5.526.858	2.582.297	2.530.341	3.987.439	73.899	1.215.787	1.066.573	2.223.866
Reino Unido	90.877	5.775	25.137	9.293	6.441	20.412	:	9.854	5.231	8.734
Islandia	1.896.080	139.618	419.211	300.219	166.907	441.800	1.905	176.662	136.036	113.721
Noruega	2.918.051	93.914	399.358	250.420	591.456	799.629	:	168.222	388.226	226.826

Suiza	263.215	9.438	68.884	41.002	26.246	27.619	813	34.577	31.550	23.086
Macedonia	6.167.902	309.778	481.126	570.006	818.642	891.464	9.721	1.093.308	1.045.272	948.585
Turquía	2.283.272	92.859	399.085	310.270	378.207	289.585	:	267.243	252.682	293.341

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 4. Salario horario de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2002. En dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bélgica	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bulgaria	2,08	4,25	2,78	2,49	1,79	1,24	1,39	1,97	2,02	1,28
República Checa	5,76	11,93	7,93	6,39	4,74	3,84	3,67	4,83	4,93	3,54
Dinamarca	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Alemania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Estonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Irlanda	17,34	28,26	25,62	19,14	13,79	10,57	11,82	14,65	11,75	10,90
Grecia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
España	10,76	26,77	17,27	13,50	9,29	8,29	7,51	9,17	9,31	6,68
Francia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Croacia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Chipre	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Letonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Lituania	3,91	6,93	5,57	3,65	3,15	2,40	2,26	3,32	3,32	2,06
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Hungría	4,91	10,47	6,66	5,30	4,21	3,19	3,13	4,00	4,22	2,99
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	15,57	22,93	21,11	17,01	13,12	12,33	10,24	13,77	13,71	10,61
Austria	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Polonia	6,15	13,35	10,58	5,78	5,01	3,40	3,63	4,66	4,98	3,30
Portugal	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Rumania	2,73	7,09	4,26	3,15	2,60	1,51	1,48	2,33	2,33	1,41
Eslovenia	8,90	19,22	15,85	10,62	8,54	6,29	5,44	6,84	6,39	5,47
Eslovaquia	4,84	9,95	6,31	5,58	3,40	3,72	2,75	4,32	4,43	2,91
Finlandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suecia	12,78	22,85	18,20	14,07	10,28	10,24	10,01	11,17	10,73	10,39
Reino Unido	16,67	28,76	26,66	19,27	12,55	9,58	10,82	14,58	12,17	10,05

Islandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suiza	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 5. Salario horario de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2006. En dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	14,35	27,03	21,90	16,11	13,72	10,25	10,05	11,99	12,00	9,65
Bélgica	16,61	32,00	25,92	17,11	15,02	12,43	:	13,29	13,94	11,81
Bulgaria	3,11	7,30	4,82	4,01	2,71	1,94	1,95	2,85	2,82	1,85
República Checa	7,39	15,46	10,20	8,35	6,08	4,63	5,82	6,22	5,99	4,32
Dinamarca	17,41	28,80	22,68	18,84	15,69	13,23	14,98	17,81	17,15	14,19
Alemania	16,82	35,78	26,45	18,92	17,31	11,68	11,35	15,07	14,71	11,25
Estonia	5,93	11,02	7,99	6,59	4,83	3,74	4,21	5,70	5,19	3,19
Irlanda	18,38	25,32	26,89	19,56	14,56	11,94	12,60	16,84	14,07	12,39
Grecia	11,83	23,91	18,66	12,21	10,11	8,86	8,20	11,79	10,92	9,63
España	11,87	27,99	18,46	14,20	10,20	8,81	9,73	10,49	10,55	8,01
Francia	14,94	26,62	21,48	15,73	11,80	10,79	10,67	11,90	12,22	9,85
Croacia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italia	14,07	35,54	23,35	15,69	13,58	10,77	9,90	10,51	11,42	9,26
Chipre	7,79	18,58	12,77	8,37	5,64	5,02	4,85	7,26	6,21	4,91
Letonia	4,91	8,76	7,06	5,55	4,26	3,05	2,99	4,09	4,01	2,84
Lituania	5,42	9,39	6,95	5,25	4,28	3,21	2,84	4,80	4,52	3,04
Luxemburgo	18,23	40,90	27,24	23,20	16,28	12,06	:	13,55	14,15	10,97
Hungría	6,13	12,42	9,13	6,62	5,08	3,84	3,48	4,70	4,93	3,56
Malta	4,92	8,41	6,97	5,23	4,10	3,75	3,29	4,23	3,93	3,34
Holanda	15,18	24,01	20,66	16,69	13,37	11,32	10,13	15,63	14,97	9,80
Austria	13,45	32,74	22,01	17,80	14,12	9,71	:	11,94	12,33	9,42
Polonia	7,56	15,94	11,34	7,54	5,65	3,96	4,90	5,64	5,80	4,04
Portugal	9,18	25,94	18,27	12,29	7,77	5,46	4,79	5,39	6,27	5,29
Rumania	3,99	10,95	6,63	4,48	3,70	2,33	2,12	3,27	3,17	2,08
Eslovenia	9,64	24,12	16,21	10,98	8,98	6,69	6,56	7,35	7,01	5,46
Eslovaquia	4,85	11,39	6,42	5,35	4,04	3,14	2,98	4,11	4,20	2,84
Finlandia	14,19	27,51	19,03	14,62	12,17	10,56	9,85	13,31	13,17	10,40
Suecia	14,20	24,28	17,32	15,24	11,88	11,57	10,75	12,90	12,79	10,45
Reino Unido	18,40	30,81	28,96	20,04	13,32	10,24	11,47	15,96	13,25	10,68

Islandia	12,75	24,30	15,78	13,86	10,87	9,80	:	12,35	11,15	8,87
Noruega	19,18	29,80	23,33	21,08	16,17	14,30	14,92	17,24	17,15	14,08
Suiza	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	5,75	14,63	10,22	7,08	6,12	4,16	4,29	4,35	4,37	3,78

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 6. Salario horario de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2010. Dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	15,30	29,91	22,26	17,64	13,25	10,91	10,56	12,84	12,36	9,57
Bélgica	16,61	32,00	25,92	17,11	15,02	12,43	:	13,29	13,94	11,81
Bulgaria	3,11	7,30	4,82	4,01	2,71	1,94	1,95	2,85	2,82	1,85
República Checa	7,39	15,46	10,20	8,35	6,08	4,63	5,82	6,22	5,99	4,32
Dinamarca	17,41	28,80	22,68	18,84	15,69	13,23	14,98	17,81	17,15	14,19
Alemania	16,82	35,78	26,45	18,92	17,31	11,68	11,35	15,07	14,71	11,25
Estonia	5,93	11,02	7,99	6,59	4,83	3,74	4,21	5,70	5,19	3,19
Irlanda	18,38	25,32	26,89	19,56	14,56	11,94	12,60	16,84	14,07	12,39
Grecia	11,83	23,91	18,66	12,21	10,11	8,86	8,20	11,79	10,92	9,63
España	11,87	27,99	18,46	14,20	10,20	8,81	9,73	10,49	10,55	8,01
Francia	14,94	26,62	21,48	15,73	11,80	10,79	10,67	11,90	12,22	9,85
Croacia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italia	14,07	35,54	23,35	15,69	13,58	10,77	9,90	10,51	11,42	9,26
Chipre	7,79	18,58	12,77	8,37	5,64	5,02	4,85	7,26	6,21	4,91
Letonia	4,91	8,76	7,06	5,55	4,26	3,05	2,99	4,09	4,01	2,84
Lituania	5,42	9,39	6,95	5,25	4,28	3,21	2,84	4,80	4,52	3,04
Luxemburgo	18,23	40,90	27,24	23,20	16,28	12,06	:	13,55	14,15	10,97
Hungría	6,13	12,42	9,13	6,62	5,08	3,84	3,48	4,70	4,93	3,56
Malta	4,92	8,41	6,97	5,23	4,10	3,75	3,29	4,23	3,93	3,34
Holanda	15,18	24,01	20,66	16,69	13,37	11,32	10,13	15,63	14,97	9,80
Austria	13,45	32,74	22,01	17,80	14,12	9,71	:	11,94	12,33	9,42
Polonia	7,56	15,94	11,34	7,54	5,65	3,96	4,90	5,64	5,80	4,04
Portugal	9,18	25,94	18,27	12,29	7,77	5,46	4,79	5,39	6,27	5,29
Rumania	3,99	10,95	6,63	4,48	3,70	2,33	2,12	3,27	3,17	2,08
Eslovenia	9,64	24,12	16,21	10,98	8,98	6,69	6,56	7,35	7,01	5,46
Eslovaquia	4,85	11,39	6,42	5,35	4,04	3,14	2,98	4,11	4,20	2,84
Finlandia	14,19	27,51	19,03	14,62	12,17	10,56	9,85	13,31	13,17	10,40
Suecia	14,20	24,28	17,32	15,24	11,88	11,57	10,75	12,90	12,79	10,45
Reino Unido	18,40	30,81	28,96	20,04	13,32	10,24	11,47	15,96	13,25	10,68

Islandia	12,75	24,30	15,78	13,86	10,87	9,80	:	12,35	11,15	8,87
Noruega	19,18	29,80	23,33	21,08	16,17	14,30	14,92	17,24	17,15	14,08
Suiza	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	5,75	14,63	10,22	7,08	6,12	4,16	4,29	4,35	4,37	3,78

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 7. Salario anual de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2002. Dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bélgica	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Bulgaria	4.866	9.759	6.517	5.688	4.141	2.857	3.612	4.554	4.670	2.965
República Checa	14.585	30.867	19.416	15.819	11.733	9.484	9.314	12.367	12.364	8.792
Dinamarca	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Alemania	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Estonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Irlanda	31.783	48.637	39.251	33.828	26.643	23.458	25.036	30.671	25.565	26.893
Grecia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
España	26.529	69.237	40.726	33.860	22.804	19.041	18.353	22.465	23.074	15.781
Francia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Croacia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Chipre	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Letonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Lituania	8.617	15.948	11.166	8.024	7.150	5.499	4.884	7.396	7.437	4.598
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Hungría	11.706	26.271	16.436	12.720	9.955	7.439	7.257	9.144	9.748	6.886
Malta	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Holanda	36.691	54.278	47.897	38.536	31.261	29.202	22.823	31.179	32.355	25.128
Austria	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Polonia	12.408	29.510	16.519	12.625	11.132	7.589	8.226	10.575	11.195	7.341
Portugal	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Rumania	6.075	15.664	9.393	6.915	5.921	3.391	3.201	5.086	5.218	3.158
Eslovenia	19.699	43.051	35.777	23.582	18.763	13.654	11.646	15.089	13.884	11.503
Eslovaquia	13.261	28.185	17.422	14.841	9.797	9.643	7.407	11.765	11.875	7.596
Finlandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suecia	27.323	48.012	37.109	29.116	22.452	27.080	19.025	23.065	22.319	22.497
Reino	34.819	62.426	49.243	39.426	24.715	19.987	22.402	31.998	27.731	21.960

Unido										
Islandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Suiza	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 8. Salario anual de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2006. En Dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	32.616	64.835	:	46.758	36.378	31.443	22.824	22.435	27.184	27.184
Bélgica	37.543	79.396	53.654	39.185	34.073	28.439	:	30.729	32.994	26.825
Bulgaria	7.219	16.458	10.893	9.151	6.230	4.306	4.372	6.389	6.545	4.144
República Checa	17.004	35.435	23.244	18.495	13.717	10.285	14.348	14.085	13.743	9.523
Dinamarca	33.377	60.223	44.437	36.721	29.755	23.105	27.996	31.857	30.920	23.287
Alemania	38.806	87.810	59.776	43.389	40.195	25.906	26.329	34.094	33.631	25.297
Estonia	13.288	25.202	17.681	14.720	10.863	8.398	8.445	11.976	11.274	6.910
Irlanda	37.070	55.335	48.687	39.427	29.499	24.664	25.231	37.961	30.694	26.508
Grecia	33.796	68.203	46.343	32.320	27.249	23.647	21.455	33.528	33.471	31.952
España	27.759	72.106	39.603	34.410	24.020	19.813	20.094	24.248	24.450	17.701
Francia	30.538	60.823	43.984	31.722	23.144	21.175	20.973	23.411	24.592	19.200
Croacia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Italia	31.057	84.429	43.553	36.079	31.188	24.687	22.640	23.743	26.719	20.363
Chipre	17.147	41.025	25.812	18.255	12.906	11.529	10.682	15.236	14.448	10.993
Letonia	10.918	20.233	14.760	12.555	9.384	6.621	6.241	8.738	8.802	6.033
Lituania	11.178	20.202	13.547	10.820	9.027	6.597	6.101	9.423	9.432	6.097
Luxemburgo	44.671	110.271	66.188	56.706	39.034	27.819	:	31.129	32.800	25.235
Hungría	14.546	30.721	22.261	15.756	11.915	8.785	7.902	10.801	11.272	8.122
Malta	11.648	20.799	14.405	12.303	9.759	9.077	8.242	10.348	9.897	8.290
Holanda	38.604	58.518	48.366	40.018	32.931	27.520	25.024	40.167	39.690	26.712
Austria	36.120	94.108	58.376	46.722	38.396	25.282	:	30.633	32.674	24.376
Polonia	15.773	35.214	19.592	16.584	12.960	9.008	11.420	12.912	13.273	9.105
Portugal	21.923	63.407	40.842	29.257	18.151	13.391	11.534	13.200	15.541	12.338
Rumania	9.012	24.673	14.811	10.020	8.463	5.189	4.754	7.379	7.124	4.649
Eslovenia	22.594	54.235	37.233	25.691	21.469	15.966	14.714	17.214	16.399	13.282
Eslovaquia	10.463	24.539	13.878	11.363	8.611	6.644	6.361	8.725	8.933	5.936
Finlandia	31.867	61.468	41.742	32.018	27.139	25.064	20.875	28.880	29.182	24.723
Suecia	30.686	52.329	37.334	32.103	24.578	27.030	21.858	26.820	26.318	22.661
Reino	39.442	69.877	56.265	41.599	26.305	22.037	23.844	34.797	30.006	23.671

Unido										
Islandia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Noruega	38.333	58.542	45.762	41.869	32.420	28.025	30.109	36.079	35.992	28.116
Suiza	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Turquía	15.626	38.029	26.347	19.412	16.142	10.885	11.870	12.015	12.172	10.086

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 9. Salario anual de trabajadores en los países Europeos. Nivel de agregación ISCO. Año 2010. En Dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
Eurozona (18 países)	34.412	69.397	:	47.158	39.632	30.048	24.674	23.931	28.824	28.173
Bélgica	41.187	84.285	52.493	45.122	37.568	32.280	:	34.935	35.789	28.208
Bulgaria	11.036	25.684	15.637	14.724	9.579	6.491	5.822	9.331	8.916	6.268
República Checa	18.389	40.264	25.130	20.756	15.781	11.280	12.786	15.021	14.528	10.815
Dinamarca	38.637	71.734	46.075	43.788	33.716	26.952	30.429	35.312	35.324	24.625
Alemania	39.250	84.245	57.504	47.911	32.268	27.705	25.949	33.727	32.648	22.401
Estonia	16.286	32.992	21.612	18.268	13.256	9.580	13.636	14.260	13.587	8.758
Irlanda	40.555	60.369	54.546	42.907	32.915	27.116	30.107	38.037	33.044	27.340
Grecia	29.828	55.694	35.371	31.423	26.983	22.027	21.047	29.910	29.527	21.189
España	30.960	69.691	43.709	36.360	27.225	21.957	22.208	27.548	26.832	19.757
Francia	31.882	62.025	43.237	32.547	24.731	22.634	19.039	23.608	24.863	19.242
Croacia	19.037	42.649	29.633	22.464	18.280	14.478	13.542	13.650	15.365	12.242
Italia	32.324	86.731	44.760	37.086	31.660	24.704	23.198	24.985	27.672	22.673
Chipre	32.238	82.731	47.114	39.514	26.031	20.140	21.211	28.434	25.230	19.691
Letonia	13.905	24.014	17.271	16.223	12.115	8.875	9.896	11.971	12.564	8.058
Lituania	12.748	22.217	16.201	12.745	10.204	7.697	7.852	10.070	10.556	6.799
Luxemburgo	45.938	113.264	64.467	53.854	42.833	28.825	28.607	31.834	31.643	25.873
Hungría	17.220	39.048	25.364	18.073	15.000	10.657	9.603	12.962	13.493	9.162
Malta	27.393	46.723	31.827	29.901	23.679	20.971	22.745	25.522	24.560	19.188
Holanda	40.214	67.008	52.724	43.354	34.391	30.799	26.747	35.351	36.077	24.234
Austria	37.454	89.497	57.638	46.265	36.027	26.073	:	31.524	33.239	24.052
Polonia	18.323	38.613	22.795	19.072	15.352	11.038	10.683	14.366	15.578	10.787
Portugal	23.579	66.141	39.679	29.324	19.959	14.499	12.799	14.673	15.148	12.325
Rumania	12.552	32.776	17.941	13.489	10.770	6.760	6.435	10.196	10.357	6.200
Eslovenia	27.033	58.999	39.027	30.051	24.333	19.703	17.429	20.936	20.243	16.609
Eslovaquia	16.149	37.426	21.209	18.480	13.667	10.029	9.052	13.492	12.811	9.331
Finlandia	36.028	71.001	46.043	36.249	30.410	28.108	24.907	31.139	33.482	26.283
Suecia	33.593	56.278	37.352	36.113	27.364	29.574	24.882	29.482	28.931	24.878
Reino Unido	38.207	68.639	51.856	37.810	26.212	22.616	24.476	33.491	28.698	21.191

Islandia	30.858	52.116	33.843	32.698	25.283	24.138	:	32.228	29.071	22.906
Noruega	39.433	60.220	45.643	45.138	33.489	30.070	31.193	36.628	35.652	30.078
Suiza	48.157	109.202	69.657	57.449	47.838	37.612	:	40.490	41.135	30.484
Macedonia	15.992	30.242	21.725	17.442	16.311	11.736	12.796	10.421	10.784	10.300
Turquía	17.594	42.363	30.959	21.676	18.762	11.999	12.288	15.124	12.699	11.173

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 10. Cantidad de trabajadores por año en Estados Unidos. Nivel de agregación ISCO. En miles

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2004	127.745	5.697	20.739	20.387	16.945	27.243	356	11.732	9.437	15.209
2005	129.899	5.472	21.371	20.887	17.015	27.923	345	11.910	9.623	15.352
2006	132.324	5.394	22.101	21.551	17.156	28.410	353	12.111	9.748	15.500
2007	134.135	5.511	22.704	21.993	17.235	29.007	356	12.089	9.728	15.513
2008	134.946	5.652	23.296	22.240	17.150	29.391	354	11.878	9.589	15.395
2009	130.407	5.634	23.304	21.686	16.484	28.941	339	10.785	8.823	14.412
2010	127.120	5.536	23.290	21.146	15.994	28.801	331	9.933	8.334	13.756
2011	128.305	5.676	23.540	21.228	16.095	29.314	330	9.926	8.455	13.742
2012	130.318	5.856	23.872	21.448	16.265	29.887	339	10.107	8.634	13.911
2013	132.619	5.988	24.270	21.755	16.413	30.564	344	10.320	8.772	14.193

Nota: A. Directores y gerentes;
 B. Profesionales científicos e intelectuales;
 C. Técnicos y profesionales de nivel medio;
 D. Personal de apoyo administrativo;
 E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;
 F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;
 G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;
 H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;
 I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 11. Salario horario de trabajadores por año en Estados Unidos. Nivel de agregación ISCO. Dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2004	17,80	42,61	30,99	21,00	13,33	10,87	13,38	17,45	13,80	10,89
2005	17,96	43,52	31,42	21,38	13,47	10,86	13,71	17,64	14,18	10,98
2006	17,98	43,86	31,61	21,44	13,29	10,84	13,69	17,51	14,04	10,91
2007	18,09	44,40	31,92	21,39	13,21	10,88	13,73	17,43	14,12	10,96
2008	18,42	45,35	32,55	21,51	13,34	11,00	13,90	17,66	14,28	11,12
2009	19,02	46,64	33,51	21,94	13,73	11,21	14,27	18,14	14,65	11,40
2010	19,10	47,04	33,57	22,02	13,72	11,25	14,23	18,10	14,57	11,34
2011	19,05	46,92	33,51	22,02	13,68	11,12	14,07	17,99	14,47	11,24
2012	18,48	45,52	31,96	21,50	13,27	10,69	13,43	17,39	14,05	10,85
2013	18,48	45,72	32,06	21,51	13,26	10,62	13,32	17,34	14,01	10,82

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 12. Salario anual de trabajadores por año en Estados Unidos. Nivel de agregación ISCO. Dólares PPA 2005

Países	Total	A	B	C	D	E	F	G	H	I
2004	37.387	87.543	60.459	43.646	27.728	22.515	27.838	36.293	28.710	22.650
2005	37.798	89.332	61.334	44.406	28.016	22.510	28.516	36.684	29.503	22.840
2006	37.855	89.953	61.804	44.531	27.644	22.474	28.480	36.418	29.204	22.698
2007	38.110	91.073	62.282	44.650	27.468	22.601	28.550	36.248	29.360	22.804
2008	38.809	93.050	63.515	44.918	27.752	22.859	28.908	36.741	29.704	23.127
2009	40.059	95.645	65.289	45.772	28.558	23.332	29.682	37.728	30.479	23.709
2010	40.232	96.434	65.334	45.907	28.530	23.408	29.606	37.640	30.298	23.575
2011	40.075	96.204	65.047	45.895	28.465	23.138	29.278	37.412	30.103	23.382
2012	38.919	93.414	63.295	44.832	27.610	22.251	27.932	36.174	29.231	22.564
2013	38.898	93.803	63.388	44.867	27.589	22.108	27.696	36.074	29.145	22.497

Nota: A. Directores y gerentes;

B. Profesionales científicos e intelectuales;

C. Técnicos y profesionales de nivel medio;

D. Personal de apoyo administrativo;

E. Trabajadores de los servicios y vendedores de comercios y mercados;

F. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros;

G. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios;

H. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores;

I. Ocupaciones elementales

Fuente: elaboración propia en base a Eurostat

Cuadro A. 13. Cantidad de trabajadores por país. Nivel de agregación por grupos propios. Año 2002. En miles

País	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
Eurozona (18 países)	:	:	:	:	:	:
Bélgica	:	:	:	:	:	:
Bulgaria	1.509	69	196	209	817	218
República Checa	3.287	197	367	682	1.775	267
Dinamarca	:	:	:	:	:	:
Alemania	:	:	:	:	:	:
Estonia	:	:	:	:	:	:
Irlanda	1.230	75	310	142	557	145
Grecia	:	:	:	:	:	:
España	7.455	158	896	1.151	4.228	1.021
Francia	:	:	:	:	:	:
Croacia	:	:	:	:	:	:
Italia	:	:	:	:	:	:
Chipre	:	:	:	:	:	:
Letonia	:	:	:	:	:	:
Lituania	841	81	169	100	397	95
Luxemburgo	:	:	:	:	:	:
Hungría	1.809	144	228	260	981	196
Malta	:	:	:	:	:	:
Holanda	5.305	498	874	920	2.037	976
Austria	:	:	:	:	:	:
Polonia	5.957	287	1.100	812	3.173	585
Portugal	:	:	:	:	:	:
Rumania	3.787	162	485	458	2.318	363
Eslovenia	524	16	63	95	297	53
Eslovaquia	1.399	70	159	300	762	108
Finlandia	:	:	:	:	:	:
Suecia	1.705	98	186	320	908	193
Reino Unido	21.675	2.912	2.888	2.628	10.416	2.830
Islandia	:	:	:	:	:	:
Noruega	:	:	:	:	:	:
Suiza	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:
Turquía	:	:	:	:	:	:
Estados Unidos	:	:	:	:	:	:
Argentina	:	:	:	:	:	:
Total	56	5	8	8	29	7

Fuente: elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat y EPH

Cuadro A. 14. Cantidad de trabajadores por país. Nivel de agregación por grupos propios. Año 2006. En miles

País	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
Eurozona (18 países)	74.984	2.809	10.057	12.648	39.396	10.074
Bélgica	2.111	62	356	284	1.170	238
Bulgaria	1.826	78	241	195	998	314
República Checa	3.554	227	426	723	1.898	280
Dinamarca	2.726	104	366	588	1.318	350
Alemania	20.467	345	2.236	3.801	10.711	3.374
Estonia	406	32	61	63	204	47
Irlanda	1.277	123	304	108	591	152
Grecia	1.489	38	218	171	548	514
España	9.389	247	1.147	1.448	5.111	1.435
Francia	14.029	1.015	2.117	2.908	6.885	1.104
Croacia	:	:	:	:	:	:
Italia	10.364	148	1.446	1.374	6.551	846
Chipre	169	7	28	27	79	29
Letonia	728	68	123	96	349	93
Lituania	1.006	106	231	100	454	115
Luxemburgo	245	13	25	44	137	26
Hungría	1.985	164	284	316	1.002	218
Malta	101	9	15	18	47	14
Holanda	6.065	403	1.028	1.025	2.411	1.198
Austria	2.250	67	100	274	1.471	338
Polonia	6.600	431	1.531	739	3.231	668
Portugal	2.439	79	359	287	1.380	334
Rumania	4.065	183	568	483	2.313	518
Eslovenia	556	19	75	106	288	66
Eslovaquia	1.584	86	199	324	834	141
Finlandia	1.314	48	219	290	631	126
Suecia	3.019	157	570	563	1.534	195
Reino Unido	20.817	3.023	3.152	2.743	9.368	2.530
Islandia	106	5	23	14	50	13
Noruega	1.525	126	239	304	761	96
Suiza	:	:	:	:	:	:
Macedonia	:	:	:	:	:	:
Turquía	5.986	285	422	931	3.398	950
Estados Unidos	132.605	5.394	22.101	21.608	67.720	15.500
Argentina	7.171	116	378	1.123	3.507	2.047
Total	343	16	51	56	176	44

Fuente: elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat y EPH

Cuadro A. 15. Cantidad de trabajadores por país. Nivel de agregación por grupos propios. Año 2010. En miles

País	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
Eurozona (18 países)	76.512	3.637	11.512	13.693	39.500	8.170
Bélgica	2.283	93	399	310	1.188	293
Bulgaria	1.701	86	289	159	941	226
República Checa	3.162	165	470	555	1.741	232
Dinamarca	2.767	136	766	320	1.255	289
Alemania	21.779	811	2.404	4.566	11.527	2.470
Estonia	351	22	71	56	167	36
Irlanda	921	102	199	108	460	52
Grecia	1.548	58	395	174	761	159
España	8.434	222	1.466	1.319	4.384	1.043
Francia	15.720	1.421	2.459	3.187	7.111	1.541
Croacia	801	20	146	89	452	95
Italia	10.438	153	1.490	1.594	6.294	907
Chipre	191	8	31	25	94	33
Letonia	536	50	110	61	243	72
Lituania	870	78	249	80	374	88
Luxemburgo	270	15	40	41	144	30
Hungría	1.787	123	269	357	850	188
Malta	138	12	23	23	62	16
Holanda	5.899	344	1.200	996	2.731	628
Austria	2.332	94	197	337	1.396	308
Polonia	6.935	524	1.672	694	3.396	650
Portugal	2.346	85	443	238	1.273	308
Rumania	3.666	204	738	360	1.903	461
Eslovenia	528	20	101	88	256	62
Eslovaquia	1.461	73	219	286	770	113
Finlandia	1.338	52	263	285	638	99
Suecia	3.081	175	756	445	1.493	212
Reino Unido	21.330	2.123	5.527	2.582	8.874	2.224
Islandia	91	6	25	9	42	9
Noruega	1.896	140	419	300	923	114
Suiza	2.918	94	399	250	1.948	227
Macedonia	263	9	69	41	121	23
Turquía	6.168	310	481	570	3.858	949
Estados Unidos	127.097	5.536	23.290	21.200	63.338	13.756
Argentina	7.720	109	526	1.347	3.548	2.190
Total	345.279	17.111	59.114	56.746	174.056	38.273

Fuente: elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat y EPH

Cuadro A. 16. Salario horario por grupos propios y por país. Años 2002,2006 y 2010. En dólares de PPA 2005

País/año	Total			Directivos			Profesionales			Técnicos			Operativos			Sin Calificación		
	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010
Eurozona (18 países)	:	13,0	13,0	:	24,5	25,4	:	19,9	18,9	:	14,6	15,0	:	11,0	10,5	:	8,8	8,1
Bélgica	:	15,1	15,3	:	29,1	30,1	:	23,5	21,9	:	15,5	16,5	:	12,5	12,8	:	10,7	10,5
Bulgaria	2,1	2,8	4,1	4,3	6,6	9,8	2,8	4,4	6,0	2,5	3,6	5,6	1,8	2,4	3,2	1,3	1,7	2,4
República Checa	5,8	6,7	6,7	11,9	14,0	14,7	7,9	9,3	9,3	6,4	7,6	7,9	4,7	5,3	5,3	3,5	3,9	4,1
Dinamarca	:	15,8	16,8	:	26,2	28,3	:	20,6	20,1	:	17,1	18,8	:	13,9	14,0	:	12,9	12,1
Alemania	:	15,3	14,6	:	32,5	30,9	:	24,0	21,8	:	17,2	17,9	:	13,8	12,0	:	10,2	8,7
Estonia	:	5,4	6,5	:	10,0	13,0	:	7,3	8,7	:	6,0	7,2	:	4,5	5,0	:	2,9	3,5
Irlanda	17,3	16,7	18,0	28,3	23,0	24,7	25,6	24,4	26,6	19,1	17,8	18,5	12,5	12,6	13,4	10,9	11,3	11,9
Grecia	:	10,7	10,8	:	21,7	18,9	:	16,9	14,7	:	11,1	10,9	:	9,3	9,0	:	8,8	7,3
España	10,8	10,8	11,2	26,8	25,4	23,7	17,3	16,8	16,6	13,5	12,9	12,9	9,0	9,1	9,2	6,7	7,3	7,4
Francia	:	13,6	13,0	:	24,2	23,5	:	19,5	17,9	:	14,3	13,5	:	10,6	10,0	:	8,9	8,4
Croacia	:	:	7,6	:	:	17,4	:	:	11,7	:	:	9,0	:	:	6,2	:	:	4,9
Italia	:	12,8	12,6	:	32,3	31,7	:	21,2	21,6	:	14,3	13,9	:	10,7	10,2	:	8,4	8,4
Chipre	:	7,1	12,3	:	16,9	31,7	:	11,6	20,3	:	7,6	15,0	:	5,4	9,0	:	4,5	7,2
Letonia	:	4,5	5,3	:	8,0	9,2	:	6,4	7,2	:	5,0	6,1	:	3,4	4,2	:	2,6	3,2
Lituania	3,9	4,9	5,2	6,9	8,5	9,0	5,6	6,3	7,0	3,7	4,8	5,1	3,1	4,0	3,9	2,1	2,8	2,8
Luxemburgo	:	16,6	16,6	:	37,1	37,7	:	24,7	23,4	:	21,1	19,9	:	12,9	12,9	:	10,0	10,0
Hungría	4,9	5,6	6,6	10,5	11,3	14,4	6,7	8,3	9,6	5,3	6,0	7,0	4,0	4,2	5,1	3,0	3,2	3,7
Malta	:	4,5	10,5	:	7,6	17,8	:	6,3	14,4	:	4,8	10,8	:	3,6	8,5	:	3,0	6,9
Holanda	15,6	13,8	14,3	22,9	21,8	23,9	21,1	18,8	19,6	17,0	15,2	15,9	13,1	12,2	11,6	10,6	8,9	8,5
Austria	:	12,2	12,1	:	29,7	27,4	:	20,0	18,4	:	16,2	15,2	:	11,0	10,3	:	8,6	8,1
Polonia	6,2	6,9	7,8	13,4	14,5	15,4	10,6	10,3	11,5	5,8	6,9	7,6	4,6	4,9	5,5	3,3	3,7	4,3
Portugal	:	8,3	8,4	:	23,6	23,1	:	16,6	15,0	:	11,2	10,5	:	5,6	5,7	:	4,8	4,6
Rumania	2,7	3,6	4,7	7,1	10,0	12,2	4,3	6,0	6,6	3,2	4,1	5,0	2,2	2,8	3,6	1,4	1,9	2,4
Eslovenia	8,9	8,8	9,9	19,2	21,9	22,3	15,9	14,7	15,2	10,6	10,0	10,9	6,9	6,7	7,5	5,5	5,0	5,9
Eslovaquia	4,8	4,4	6,4	10,0	10,3	14,1	6,3	5,8	8,4	5,6	4,9	7,5	4,0	3,6	5,0	2,9	2,6	3,9
Finlandia	:	12,9	13,8	:	25,0	27,7	:	17,3	18,0	:	13,3	14,2	:	11,0	11,4	:	9,4	9,6
Suecia	12,8	12,9	13,1	22,9	22,0	21,9	18,2	15,7	15,0	14,1	13,8	14,5	10,7	11,0	11,2	10,4	9,5	9,7
Reino	16,7	16,7	15,4	28,8	28,0	25,9	26,7	26,3	22,2	19,3	18,2	15,4	11,7	11,3	10,4	10,1	9,7	8,3

Unido																		
Islandia	:	11,6	10,2	:	22,1	18,4	:	14,3	11,6	:	12,6	11,5	:	9,8	8,7	:	8,1	7,2
Noruega	:	17,4	17,4	:	27,1	26,7	:	21,2	20,3	:	19,1	19,8	:	14,5	14,4	:	12,8	13,2
Suiza	:	:	17,5	:	:	35,0	:	:	26,0	:	:	20,8	:	:	15,2	:	:	11,2
Macedonia	:	:	6,6	:	:	12,6	:	:	9,0	:	:	7,2	:	:	5,1	:	:	4,3
Turquía	:	5,2	6,4	:	13,3	14,2	:	9,3	20,8	:	6,4	6,9	:	4,2	4,6	:	3,4	3,6
USA	:	18,4	19,6	:	43,9	47,0	:	31,6	33,6	:	21,4	22,0	:	13,9	14,4	:	10,9	11,3
Argentina total	:	4,3	4,9	:	13,4	11,7	:	8,0	8,9	:	6,5	7,4	:	3,9	4,5	:	2,5	2,9
Argentina protegido	:	5,7	6,1	:	13,4	11,7	:	9,0	9,3	:	7,0	7,8	:	4,8	5,3	:	3,6	3,9
Argentina precario	:	2,5	2,9	:	:	:	:	5,4	7,5	:	4,3	5,1	:	2,4	2,6	:	2,1	2,4
Promedio simple*	8,7	9,9	10,6	16,4	20,6	21,7	13,0	14,9	15,7	9,7	11,2	12,0	6,8	8,1	8,5	5,5	6,5	6,8
Desvío simple*	5,4	4,9	4,6	8,8	9,2	8,9	8,3	7,3	6,7	6,2	5,5	5,1	4,1	4,1	3,7	3,8	3,6	3,2
Desvío relativo (simple)*	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5	0,4	0,6	0,5	0,4	0,6	0,5	0,4	0,6	0,5	0,4	0,7	0,5	0,5

*El dato no está ponderado por la cantidad de trabajadores por país que corresponden a cada grupo

Fuente: elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.1

Cuadro A. 17. Salario anual por grupos propios y por país. 2002, 2006 y 2010. En dólares de PPA 2005. En miles

País/año	Total			Directivos			Profesionales			Técnicos			Operativos			Sin Calificación		
	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010	2002	2006	2010
Eurozona (18 países)	:	29,6	29,3	:	58,9	59,0	:	33,0	33,7	:	28,5	25,6	:	25,0	23,7	:	20,3	18,0
Bélgica	:	34,1	35,0	:	72,1	71,7	:	48,7	44,6	:	35,6	38,4	:	28,9	30,0	:	24,4	24,0
Bulgaria	4,9	6,6	9,4	9,8	14,9	21,8	6,5	9,9	13,3	5,7	8,3	12,5	4,2	5,4	7,1	3,0	3,8	5,3
República Checa	14,6	15,4	15,6	30,9	32,2	34,2	19,4	21,1	21,4	15,8	16,8	17,7	11,9	12,1	12,0	8,8	8,6	9,2
Dinamarca	:	30,3	32,9	:	54,7	61,0	:	40,3	39,2	:	33,3	37,2	:	24,9	26,2	:	21,1	20,9
Alemania	:	35,2	33,4	:	79,7	71,6	:	54,3	48,9	:	39,4	40,7	:	31,4	26,9	:	23,0	19,1
Estonia	:	12,1	13,9	:	22,9	28,1	:	16,1	18,4	:	13,4	15,5	:	9,7	10,5	:	6,3	7,4
Irlanda	31,8	33,7	34,5	48,6	50,2	51,3	39,3	44,2	46,4	33,8	35,8	36,5	25,9	26,5	26,4	26,9	24,1	23,3
Grecia	:	30,7	25,4	:	61,9	47,4	:	42,1	30,1	:	29,3	26,7	:	25,5	22,1	:	29,0	18,0
España	26,5	25,2	26,3	69,2	65,5	59,3	40,7	36,0	37,2	33,9	31,2	30,9	21,9	21,0	21,5	15,8	16,1	16,8
Francia	:	27,7	27,1	:	55,2	52,8	:	39,9	36,8	:	28,8	27,7	:	21,0	20,3	:	17,4	16,4
Croacia	:	:	16,2	:	:	36,3	:	:	25,2	:	:	19,1	:	:	12,9	:	:	10,4
Italia	:	28,2	27,5	:	76,7	73,8	:	39,5	38,1	:	32,8	31,5	:	24,7	23,8	:	18,5	19,3
Chipre	:	15,6	27,4	:	37,3	70,4	:	23,4	40,1	:	16,6	33,6	:	12,0	20,7	:	10,0	16,7
Letonia	:	9,9	11,8	:	18,4	20,4	:	13,4	14,7	:	11,4	13,8	:	7,4	9,4	:	5,5	6,9
Lituania	8,6	10,1	10,8	15,9	18,3	18,9	11,2	12,3	13,8	8,0	9,8	10,8	7,0	8,0	8,1	4,6	5,5	5,8
Luxemburgo	:	40,6	39,1	:	100,1	96,3	:	60,1	54,8	:	51,5	45,8	:	30,1	28,9	:	22,9	22,0
Hungría	11,7	13,2	14,6	26,3	27,9	33,2	16,4	20,2	21,6	12,7	14,3	15,4	9,2	9,7	11,0	6,9	7,4	7,8
Malta	:	10,6	23,3	:	18,9	39,7	:	13,1	27,1	:	11,2	25,4	:	8,8	19,7	:	7,5	16,3
Holanda	36,7	35,1	34,2	54,3	53,1	57,0	47,9	43,9	44,8	38,5	36,3	36,9	30,8	30,6	28,1	25,1	24,3	20,6
Austria	:	32,8	31,9	:	85,4	76,1	:	53,0	49,0	:	42,4	39,3	:	29,1	26,5	:	22,1	20,5
Polonia	12,4	14,3	15,6	29,5	32,0	32,8	16,5	17,8	19,4	12,6	15,1	16,2	10,3	11,2	12,0	7,3	8,3	9,2
Portugal	:	19,9	20,1	:	57,6	56,3	:	37,1	33,7	:	26,6	24,9	:	13,5	13,5	:	11,2	10,5
Rumania	6,1	8,2	10,7	15,7	22,4	27,9	9,4	13,4	15,3	6,9	9,1	11,5	5,0	6,4	8,1	3,2	4,2	5,3
Eslovenia	19,7	20,5	23,0	43,1	49,2	50,2	35,8	33,8	33,2	23,6	23,3	25,6	15,1	15,9	17,9	11,5	12,1	14,1
Eslovaquia	13,3	9,5	13,7	28,2	22,3	31,8	17,4	12,6	18,0	14,8	10,3	15,7	11,0	7,6	10,6	7,6	5,4	7,9
Finlandia	:	28,9	30,6	:	55,8	60,4	:	37,9	39,2	:	29,1	30,8	:	24,7	25,6	:	22,4	22,4
Suecia	27,3	27,9	28,6	48,0	47,5	47,9	37,1	33,9	31,8	29,1	29,1	30,7	23,3	23,9	24,7	22,5	20,6	21,2
Reino Unido	34,8	35,8	32,5	62,4	63,4	58,4	49,2	51,1	44,1	39,4	37,8	32,2	24,6	24,0	22,0	22,0	21,5	18,0
Islandia	:	:	26,2	:	:	44,3	:	:	28,8	:	:	27,8	:	:	22,8	:	:	19,5
Noruega	:	34,8	33,5	:	53,2	51,2	:	41,6	38,8	:	38,0	38,4	:	29,6	27,9	:	25,5	25,6

Suiza	:	:	41,0	:	:	92,9	:	:	59,2	:	:	48,9	:	:	35,4	:	:	25,9
Macedonia	:	:	13,6	:	:	25,7	:	:	18,5	:	:	14,8	:	:	10,3	:	:	8,8
Turquía	:	14,2	15,0	:	34,5	36,0	:	23,9	26,3	:	17,6	18,4	:	11,5	12,3	:	9,2	9,5
Estados Unidos	:	38,7	41,2	:	90,0	96,4	:	61,8	65,3	:	44,5	45,9	:	28,8	29,9	:	22,7	23,6
Argentina total	:	9,1	10,4	:	30,4	27,4	:	16,4	18,4	:	11,9	13,4	:	9,4	10,6	:	4,5	5,6
Argentina protegido	:	4,2	4,9	:	:	:	:	11,0	13,5	:	6,4	7,4	:	5,0	5,6	:	2,8	3,4
Argentina precario	:	12,7	13,4	:	30,4	27,4	:	18,2	19,5	:	13,1	14,5	:	11,9	12,7	:	8,7	9,2
Promedio simple*	19,1	22,2	23,5	37,1	48,3	49,9	26,7	31,6	32,2	21,2	24,7	26,3	15,4	18,1	18,9	12,7	14,6	14,8
Desvío simple*	11,1	11,1	10,1	18,7	23,0	21,2	15,3	15,6	13,7	12,4	12,4	11,3	8,8	9,0	8,1	8,7	8,1	6,8
Desvío relativo (simple)*	:	29,6	29,3	:	58,9	59,0	:	33,0	33,7	:	28,5	25,6	:	25,0	23,7	:	20,3	18,0

*El dato no está ponderado por la cantidad de trabajadores por país que corresponden a cada grupo

Fuente: elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.1

Cuadro A. 18. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Estados Unidos. 2004-2013.

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	128.127.360	5.697.234	20.739.177	20.443.308	65.655.986	15.209.062
2005	130.307.840	5.472.018	21.371.484	20.944.481	66.758.394	15.352.361
2006	132.604.980	5.394.324	22.100.792	21.608.252	67.720.368	15.500.208
2007	134.354.250	5.510.963	22.704.213	22.049.860	68.357.806	15.512.632
2008	135.185.230	5.651.928	23.295.556	22.296.712	68.306.279	15.395.278
2009	130.647.610	5.634.307	23.303.782	21.742.075	65.315.151	14.412.115
2010	127.097.160	5.536.034	23.289.523	21.200.185	63.337.673	13.756.481
2011	128.278.550	5.676.089	23.540.384	21.281.416	64.065.032	13.742.158
2012	130.287.700	5.855.729	23.872.177	21.497.981	65.181.057	13.910.741
2013	132.588.810	5.988.203	24.269.984	21.803.275	66.365.371	14.192.606

Fuente: elaboración propia en base a BLS

Cuadro A. 19. Salario horario por grupos propios. Estados Unidos. 2004-2013. Dólares PPA 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	18,125	42,608	30,986	20,996	13,769	10,888
2005	18,336	43,522	31,418	21,376	13,972	10,980
2006	18,351	43,856	31,608	21,435	13,875	10,912
2007	18,479	44,401	31,924	21,387	13,871	10,964
2008	18,828	45,347	32,546	21,512	14,037	11,120
2009	19,478	46,643	33,506	21,938	14,401	11,400
2010	19,586	47,038	33,565	22,019	14,374	11,335
2011	19,540	46,916	33,514	22,020	14,268	11,242
2012	19,387	46,593	32,715	22,009	14,091	11,103
2013	19,425	46,885	32,870	22,061	14,060	11,091

Fuente: elaboración propia en base a BLS y PENN 8.1

Cuadro A. 20. Salario anual por grupos propios. Estados Unidos. 2004-2013. Dólares 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	38.094	87.543	60.459	43.646	28.617	22.650
2005	38.605	89.332	61.334	44.406	29.046	22.840
2006	38.656	89.953	61.804	44.531	28.844	22.698
2007	38.935	91.073	62.282	44.650	28.845	22.804
2008	39.672	93.050	63.515	44.918	29.193	23.127
2009	41.028	95.645	65.289	45.772	29.956	23.709
2010	41.244	96.434	65.334	45.907	29.897	23.575
2011	41.098	96.204	65.047	45.895	29.679	23.382
2012	40.829	95.608	64.781	45.885	29.312	23.093
2013	40.879	96.186	64.998	46.006	29.247	23.069

Fuente: elaboración propia en base a BLS y PENN 8.1

Cuadro A. 21. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Argentina. Total Precarios y protegidos. 2004-2014

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	6.484.962	92.262	416.561	1.043.335	3.023.843	1.908.961
2005	6.726.351	101.749	368.534	967.289	3.263.878	2.024.901
2006	7.171.431	116.437	378.070	1.122.821	3.506.622	2.047.481
2007	7.466.008	120.278	404.574	1.195.902	3.643.443	2.101.811
2008	7.529.610	113.292	486.572	1.229.990	3.565.066	2.134.690
2009	7.616.440	105.766	498.643	1.259.205	3.557.813	2.195.013
2010	7.720.232	109.064	525.662	1.346.980	3.548.352	2.190.174
2011	8.060.886	109.413	514.750	1.382.535	3.885.905	2.168.283
2012	7.981.880	129.054	513.296	1.326.769	3.791.301	2.221.460
2013	8.048.640	116.839	510.594	1.313.040	3.910.543	2.197.624
2014	8.109.447	55.070	492.409	1.360.274	4.016.802	2.184.892

Fuente: elaboración propia en base a EPH

Cuadro A. 22. Salario horario por grupos propios. Argentina. Total Precarios y protegidos. 2004-2014. En dólares PPA 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	3,38	10,93	6,83	4,86	2,96	2,15
2005	3,66	10,12	7,67	5,42	3,38	2,25
2006	4,26	13,44	7,99	6,50	3,89	2,51
2007	4,42	12,25	8,11	6,61	4,14	2,60
2008	4,59	11,30	8,63	6,90	4,15	2,78
2009	4,96	12,96	9,59	7,44	4,50	2,92
2010	4,93	11,66	8,94	7,39	4,47	2,94
2011	5,17	11,24	9,40	7,51	4,80	3,08
2012	5,37	11,07	9,14	7,65	5,11	3,33
2013	5,39	11,11	9,47	7,40	4,97	3,40
2014	5,28	11,26	9,22	7,55	4,98	3,40

Fuente: elaboración propia en base a PENN 8.1 y EPH

Cuadro A. 23. Salario anual por grupos propios. Argentina. Total Precarios y protegidos. 2004-2014. En dólares PPA 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	7.190	26.431	15.001	8.993	7.058	3.780
2005	7.926	25.544	16.320	10.287	8.183	3.971
2006	9.126	30.427	16.442	11.913	9.410	4.548
2007	9.617	28.449	17.616	11.782	10.079	4.968
2008	9.920	27.702	18.584	12.514	10.013	5.351
2009	10.430	30.663	20.039	13.135	10.610	5.430
2010	10.428	27.446	18.429	13.354	10.603	5.577
2011	11.072	26.759	19.546	13.669	11.582	5.698
2012	11.249	25.693	18.882	13.612	11.995	5.963
2013	11.038	23.549	18.352	13.048	11.758	6.191
2014	10.720	23.694	18.666	13.066	11.358	5.967

Fuente: elaboración propia en base a PENN 8.1 y EPH

Cuadro A. 24. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Argentina. Precarios. 2004-2014

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	2.946.267		96.164	215.495	1.257.218	1.377.390
2005	3.012.603		89.384	172.559	1.282.022	1.468.638
2006	3.002.402		91.856	203.703	1.269.424	1.437.419
2007	2.883.992		85.919	211.586	1.210.500	1.375.987
2008	2.643.610		87.381	155.714	1.081.031	1.319.484
2009	2.617.516		91.870	158.780	1.005.275	1.361.591
2010	2.708.708		95.012	211.623	1.034.285	1.367.788
2011	2.690.220		91.566	182.786	1.054.088	1.361.780
2012	2.665.354		91.075	175.450	1.022.576	1.376.253
2013	2.684.728		94.518	172.752	1.133.966	1.283.492
2014	2.614.257		85.406	184.939	1.084.335	1.259.577

Fuente: elaboración propia en base a EPH

Cuadro A. 25. Salario horario por grupos propios. Argentina. Precarios. 2004-2014. En dólares PPA 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	2,09		4,96	3,21	1,88	1,89
2005	2,21		5,46	3,29	2,15	1,90
2006	2,46		5,41	4,29	2,37	2,08
2007	2,49		5,86	4,02	2,45	2,06
2008	2,57		6,25	3,78	2,53	2,20
2009	2,82		7,67	4,40	2,76	2,32
2010	2,87		7,47	5,12	2,64	2,38
2011	2,91		7,02	5,35	2,66	2,50
2012	3,13		7,30	4,50	3,05	2,74
2013	3,51		8,54	5,97	3,12	2,82
2014	3,25		7,12	5,32	3,15	2,78

Fuente: elaboración propia en base a EPH y PENN 8.1

Cuadro A. 26. Salario anual por grupos propios. Argentina. Precarios. 2004-2014. En dólares PPA 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	3.501		10.293	5.472	3.687	2.549
2005	3.789		11.286	5.482	4.416	2.588
2006	4.227		10.982	6.445	5.007	2.794
2007	4.465		13.252	6.550	5.197	2.951
2008	4.522		10.775	5.946	5.483	3.152
2009	4.794		15.261	6.570	5.744	3.180
2010	4.888		13.476	7.362	5.570	3.393
2011	5.079		13.603	7.330	6.019	3.475
2012	5.065		13.313	7.050	6.052	3.533
2013	5.364		12.868	7.818	6.317	3.640
2014	4.996		11.169	6.706	5.973	3.486

Fuente: elaboración propia en base a EPH y PENN 8.1

Cuadro A. 27. Cantidad de trabajadores por grupos propios. Argentina. Protegidos. 2004-2014

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	3.538.695	92.262	320.397	827.840	1.766.625	531.571
2005	3.713.748	101.749	279.150	794.730	1.981.856	556.263
2006	4.169.029	116.437	286.214	919.118	2.237.198	610.062
2007	4.582.016	120.278	318.655	984.316	2.432.943	725.824
2008	4.886.000	113.292	399.191	1.074.276	2.484.035	815.206
2009	4.998.924	105.766	406.773	1.100.425	2.552.538	833.422
2010	5.011.524	109.064	430.650	1.135.357	2.514.067	822.386
2011	5.370.666	109.413	423.184	1.199.749	2.831.817	806.503
2012	5.316.526	129.054	422.221	1.151.319	2.768.725	845.207
2013	5.363.912	116.839	416.076	1.140.288	2.776.577	914.132
2014	5.495.190	55.070	407.003	1.175.335	2.932.467	925.315

Fuente: elaboración propia en base a EPH

Cuadro A. 28. Salario horario por grupos propios. Argentina. Protegidos.2004-2014. En dólares PPA 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	4,55	10,93	7,49	5,34	3,81	2,88
2005	4,95	10,12	8,59	5,95	4,24	3,25
2006	5,66	13,44	8,98	7,04	4,82	3,60
2007	5,76	12,25	8,84	7,22	5,06	3,72
2008	5,77	11,30	9,21	7,41	4,89	3,79
2009	6,18	12,96	10,10	7,92	5,25	3,97
2010	6,13	11,66	9,28	7,84	5,29	3,93
2011	6,38	11,24	9,96	7,86	5,66	4,11
2012	6,57	11,07	9,56	8,17	5,91	4,38
2013	6,31	11,11	9,70	7,55	5,78	4,27
2014	6,27	11,26	9,66	7,89	5,68	4,27

Fuente: elaboración propia en base a EPH y PENN 8.1

Cuadro A. 29. Salario anual por grupos propios. Argentina. Precarios.2004-2014. En dólares PPA 2005

Año	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	10.261	26.431	16.414	9.909	9.457	6.968
2005	11.281	25.544	17.931	11.331	10.619	7.623
2006	12.653	30.427	18.194	13.125	11.909	8.680
2007	12.860	28.449	18.793	12.906	12.508	8.790
2008	12.841	27.702	20.293	13.466	11.985	8.911
2009	13.382	30.663	21.118	14.083	12.526	9.106
2010	13.423	27.446	19.522	14.470	12.674	9.210
2011	14.074	26.759	20.832	14.635	13.652	9.452
2012	14.350	25.693	20.083	14.612	14.190	9.920
2013	13.876	23.549	19.598	13.836	13.980	9.773
2014	13.443	23.694	20.239	14.067	13.350	9.344

Fuente: elaboración propia en base a EPH

Cuadro A. 30. Paridad de Poder Adquisitivo por país entre 2002 y 2011 y Argentina entre 2002 y 2014. En dólares constantes de 2005

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Estados Unidos	0,938	0,959	0,987	1,000	1,033	1,067	1,089	1,086	1,104	1,128	1,152	1,168	
Argentina	0,998	1,135	1,231	1,290	1,431	1,695	2,143	2,465	3,018	3,725	4,607	5,782	7,909
Bélgica	0,832	0,888	0,914	0,924	0,960	0,985	0,994	0,985	0,990	1,018			
Bulgaria	0,661	0,676	0,705	0,746	0,791	0,831	0,882	0,890	0,898	0,930			
República Checa	14,455	14,585	15,085	15,122	15,601	15,945	17,357	16,948	16,901	16,953			
Dinamarca	8,143	8,718	8,850	9,039	9,153	9,302	9,332	9,327	9,370	9,580			
Alemania	0,876	0,888	0,902	0,898	0,914	0,930	0,931	0,927	0,925	0,942			
Estonia	0,498	0,517	0,535	0,562	0,609	0,667	0,686	0,665	0,660	0,691			
Irlanda	1,018	1,052	1,076	1,068	1,109	1,139	1,170	1,117	1,066	1,030			
Grecia	0,661	0,717	0,743	0,763	0,792	0,821	0,823	0,829	0,841	0,866			
España	0,695	0,740	0,774	0,789	0,816	0,847	0,853	0,852	0,857	0,881			
Francia	0,844	0,911	0,936	0,935	0,964	0,985	0,993	0,981	0,982	1,000			
Croacia	4,019	4,167	4,304	4,464	4,754	4,867	4,862	4,867	4,915	5,022			
Italia	0,836	0,862	0,892	0,904	0,925	0,934	0,917	0,912	0,913	0,937			
Chipre	0,711	0,746	0,764	0,764	0,784	0,800	0,787	0,787	0,791	0,815			
Letonia	0,270	0,292	0,316	0,346	0,378	0,426	0,473	0,464	0,448	0,468			
Lituania	1,540	1,514	1,559	1,628	1,745	1,880	2,024	2,008	1,975	2,054			
Luxemburgo	0,850	0,875	0,905	0,960	0,983	1,035	1,042	1,047	1,061	1,100			
Hungría	114,458	123,532	131,937	135,948	142,717	152,874	157,241	156,540	158,960	165,784			
Malta	0,583	0,600	0,624	0,634	0,663	0,689	0,699	0,687	0,695	0,701			
Holanda	0,838	0,895	0,906	0,907	0,924	0,930	0,933	0,940	0,950	0,969			
Austria	0,845	0,860	0,880	0,888	0,906	0,935	0,942	0,942	0,940	0,972			
Polonia	1,917	1,993	2,047	2,117	2,150	2,132	2,187	2,205	2,190	2,290			
Portugal	0,706	0,719	0,747	0,735	0,754	0,782	0,788	0,777	0,779	0,805			
Rumania	1,091	1,357	1,540	1,702	1,796	1,930	2,077	2,119	2,180	2,301			
Eslovenia	0,578	0,623	0,643	0,661	0,684	0,722	0,744	0,747	0,749	0,765			
Eslovaquia	0,522	0,582	0,616	0,615	0,640	0,646	0,648	0,639	0,632	0,654			
Finlandia	1,013	1,049	1,054	1,066	1,085	1,088	1,080	1,086	1,091	1,126			
Suecia	9,127	9,393	9,467	9,616	9,761	9,778	9,808	10,091	10,261	10,369			

Reino Unido	0,598	0,616	0,630	0,650	0,670	0,713	0,741	0,757	0,766	0,799			
Islandia	95,285	100,596	103,494	106,522	115,878	122,122	136,524	151,324	158,424	164,553			
Noruega	9,326	9,518	9,721	9,872	10,127	10,196	10,561	10,599	10,677	10,786			
Suiza	1,759	1,827	1,851	1,849	1,887	1,879	1,834	1,831	1,808	1,806			
Macedonia	22,490	23,388	22,370	21,598	22,192	23,086	25,076	24,945	25,216	25,850			
Turquía	0,600	0,807	0,888	0,967	1,061	1,143	1,171	1,200	1,258	1,365			

Fuente: elaboración propia en base a PENN World Table 8.1. Para la inflación de Estados Unidos 2012 y 2013 se tomó el consumer Price Index del Bureau of Labor Statistics. Para la Argentina se utilizaron los datos del INDEC y CIFRA a partir de 2007.

10. ANEXO 3

Cuadro A. 31. Proporción de la masa salarial por grupos. Estados Unidos. 2004-2013

Años	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	100%	10,2%	25,7%	18,3%	38,5%	7,1%
2005	100%	9,7%	26,1%	18,5%	38,5%	7,0%
2006	100%	9,5%	26,6%	18,8%	38,1%	6,9%
2007	100%	9,6%	27,0%	18,8%	37,7%	6,8%
2008	100%	9,8%	27,6%	18,7%	37,2%	6,6%
2009	100%	10,1%	28,4%	18,6%	36,5%	6,4%
2010	100%	10,2%	29,0%	18,6%	36,1%	6,2%
2011	100%	10,4%	29,0%	18,5%	36,1%	6,1%
2012	100%	10,5%	29,1%	18,5%	35,9%	6,0%
2013	100%	10,6%	29,1%	18,5%	35,8%	6,0%

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics

Cuadro A. 32. Proporción de la masa salarial por grupos. Total precarios y protegidos. 2004-2013

Años	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	100%	5,2%	13,4%	20,1%	45,8%	15,5%
2005	100%	4,9%	11,3%	18,7%	50,1%	15,1%
2006	100%	5,4%	9,5%	20,4%	50,4%	14,2%
2007	100%	4,8%	9,9%	19,6%	51,1%	14,5%
2008	100%	4,2%	12,1%	20,6%	47,8%	15,3%
2009	100%	4,1%	12,6%	20,8%	47,5%	15,0%
2010	100%	3,7%	12,0%	22,3%	46,7%	15,2%
2011	100%	3,3%	11,3%	21,2%	50,4%	13,8%
2012	100%	3,7%	10,8%	20,1%	50,6%	14,8%
2013	100%	3,1%	10,5%	19,9%	51,4%	15,2%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Cuadro A. 33. Proporción de la masa salarial por grupos. Precarios. 2004-2013

Años	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	100%		9,6%	11,4%	44,9%	34,0%
2005	100%		8,8%	8,3%	49,6%	33,3%
2006	100%		7,9%	10,3%	50,1%	31,6%
2007	100%		8,8%	10,8%	48,9%	31,5%
2008	100%		7,9%	7,7%	49,6%	34,8%
2009	100%		11,2%	8,3%	46,0%	34,5%
2010	100%		9,7%	11,8%	43,5%	35,1%
2011	100%		9,1%	9,8%	46,4%	34,6%
2012	100%		9,0%	9,2%	45,8%	36,0%
2013	100%		8,1%	13,6%	47,4%	30,9%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Cuadro A. 34. Proporción de la masa salarial por grupos. Protegidos. 2004-2013

Años	Total	Directivos	Profesionales	Técnicos	Operativos	Sin Calificación
2004	100%	6,7%	14,5%	22,6%	46,0%	10,2%
2005	100%	6,2%	11,9%	21,5%	50,2%	10,1%
2006	100%	6,7%	9,9%	22,9%	50,5%	10,0%
2007	100%	5,8%	10,2%	21,6%	51,6%	10,8%
2008	100%	5,0%	12,9%	23,1%	47,5%	11,6%
2009	100%	4,8%	12,8%	23,2%	47,8%	11,3%
2010	100%	4,4%	12,5%	24,4%	47,4%	11,3%
2011	100%	3,9%	11,7%	23,2%	51,1%	10,1%
2012	100%	4,3%	11,1%	22,1%	51,5%	11,0%
2013	100%	3,7%	11,0%	21,2%	52,1%	12,0%

Fuente: Elaboración propia en base a EPH

Cuadro A. 35. Masa salarial horaria por grupos. Europa, Estados Unidos y Argentina. En dólares PPA 2005. 2002-2006-2010

	2002	2006	2010
Total	618.749.996	5.174.480.746	5.713.785.454
Directivos	107.295.906	504.493.830	592.944.473
Profesionales	134.865.856	1.278.725.946	1.585.944.913
Técnicos	97.983.386	966.173.108	1.071.074.769
Operativos	227.820.742	2.094.857.241	2.191.222.736
Sin Calificación	50.864.578	405.224.215	367.847.955

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.0

Cuadro A. 36. Salario horario promedio por grupos propios. Europa, Estados Unidos y Argentina. En dólares PPA 2005. 2002-2006-2010

	2002	2006	2010
Total	10,95	15,09	16,55
Directivos	22,51	31,50	34,65
Profesionales	17,03	25,25	26,83
Técnicos	12,13	17,34	18,87
Operativos	7,95	11,88	12,59
Sin Calificación	7,21	9,22	9,61

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.0

Cuadro A. 37. Proporción de trabajadores por grupos propios. Europa, Estados Unidos y Argentina. 2002-2006-2010

	2002	2006	2010
Total	100,0%	100,0%	100,0%
Directivos	8,4%	4,7%	5,0%
Profesionales	14,0%	14,8%	17,1%
Técnicos	14,3%	16,2%	16,4%
Operativos	50,8%	51,4%	50,4%
Sin Calificación	12,5%	12,8%	11,1%

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat y EPH

Cuadro A. 38. Salario anual. Salario Promedio por grupos propios. Europa, Estados Unidos y Argentina. 2002-2006-2010. En dólares de PPA 2005

	2002	2006	2010
Total	23.939	32.869	35.819
Directivos	49.880	69.206	75.456
Profesionales	33.307	48.954	52.304
Técnicos	26.504	36.265	38.520
Operativos	17.667	25.780	27.311
Sin Calificación	16.315	20.250	20.569

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.0

Cuadro A. 39. Salario anual relativo al promedio de los grupos. Europa, Estados Unidos y Argentina. 2002-2006-2010

	2002	2006	2010
Total	1	1	1
Directivos	2,08	2,11	2,11
Profesionales	1,39	1,49	1,46
Técnicos	1,11	1,10	1,08
Operativos	0,74	0,78	0,76
Sin Calificación	0,68	0,62	0,57

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.0

Cuadro A. 40. Desvíos relativos por grupos propios. Salario horario. 2002-2006-2010

	2002	2006	2010
Total	0,464	0,339	0,307
Directivos	0,365	0,298	0,278
Profesionales	0,455	0,284	0,255
Técnicos	0,480	0,326	0,295
Operativos	0,481	0,351	0,322
Sin Calificación	0,488	0,399	0,365

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.0

Cuadro A. 41. Desvíos relativos por grupos propios. Salario anual. 2002-2006-2010

	2002	2006	2010
Total	0,434	0,338	0,291
Directivos	0,352	0,355	0,329
Profesionales	0,430	0,320	0,284
Técnicos	0,440	0,344	0,306
Operativos	0,469	0,366	0,322
Sin Calificación	0,499	0,406	0,349

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat, EPH y PENN 8.0

Cuadro A. 42. Cambios de estructura. Precarios y protegidos

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A	10.484	11.321	12.838	13.105	13.739	14.659	14.377	14.916	14.777	14.458
B	12.437	13.380	15.305	15.251	15.717	16.991	16.360	16.710	16.419	15.888
C	32.162	32.068	32.275	32.491	33.221	33.996	34.250	33.928	33.689	33.534
D	37.995	38.520	38.600	38.898	39.628	40.979	41.280	41.135	40.868	40.916
E	1,186	1,182	1,192	1,164	1,144	1,159	1,138	1,120	1,111	1,099
F	1,181	1,201	1,196	1,197	1,193	1,205	1,205	1,212	1,213	1,220
G	0,327	0,347	0,397	0,392	0,397	0,415	0,396	0,406	0,402	0,388
H	0,326	0,353	0,398	0,403	0,414	0,431	0,420	0,440	0,439	0,431
I	0,276	0,294	0,333	0,337	0,347	0,358	0,348	0,363	0,362	0,353
J	0,327	0,347	0,397	0,392	0,397	0,415	0,396	0,406	0,402	0,388

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, EPH y PENN 8.1

Cuadro A. 43. Cambios de estructura. Precarios

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A	3.501	3789	4.227	4.465	4.522	4.794	4.888	5.079	5.065	4.861
B	4.731	5.299	5.764	6.299	5.967	7038	6.840	7.091	7.008	5.907
C	27.966	27.858	27.974	28.119	28.226	28.906	29.198	28.797	28.404	28.630
D	37.995	38.520	38.600	38.898	39.628	40.979	41.280	41.135	40.868	40.916
E	1,351	1,398	1,363	1,411	1,320	1,468	1,399	1,396	1,383	1,215
F	1,359	1,383	1,380	1,383	1,404	1,418	1,414	1,428	1,439	1,429
G	0,125	0,138	0,149	0,162	0,151	0,172	0,166	0,172	0,171	0,144
H	0,125	0,136	0,151	0,159	0,160	0,166	0,167	0,176	0,178	0,170
I	0,092	0,098	0,110	0,115	0,114	0,117	0,118	0,123	0,124	0,119
J	0,125	0,138	0,149	0,162	0,151	0,172	0,166	0,172	0,171	0,144

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics y EPH

Cuadro A. 44. Cambios de estructura. Protegidos

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
A	10.261	11.281	12.653	12.860	12.841	13.382	13.423	14.074	14.350	13.876
B	11.086	12.173	13.505	13.840	13.947	14.700	14.499	15.265	15.404	14.970
C	35.656	35.482	35.373	35.242	35.923	36.661	36.980	36.498	36.339	35.988
D	37.995	38.520	38.600	38.898	39.628	40.979	41.280	41.135	40.868	40.916
E	1,080	1,079	1,067	1,076	1,086	1,099	1,080	1,085	1,073	1,079
F	1,066	1,086	1,091	1,104	1,103	1,118	1,116	1,127	1,125	1,137
G	0,292	0,316	0,350	0,356	0,352	0,359	0,351	0,371	0,377	0,366
H	0,288	0,318	0,358	0,365	0,357	0,365	0,363	0,386	0,395	0,386
I	0,270	0,293	0,328	0,331	0,324	0,327	0,325	0,342	0,351	0,339
J	0,938	0,921	0,916	0,906	0,907	0,895	0,896	0,887	0,889	0,880

Nota: A: Salario promedio en Argentina;

B: Salario promedio que surge de imputar la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos a los salarios Argentinos;

C: Salario promedio que surge de imputar los salarios de Estados Unidos a la estructura del mercado de trabajo de Argentina;

D: Salario promedio de Estados Unidos;

- E: Cuanto más alto sería el salario promedio argentino si tuviéramos la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos, conservando los salarios de Argentina;
- F: Cuanto cambia el salario promedio si tuviéramos la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos, a los niveles del salario de Estados Unidos;
- G: Qué proporción del salario de Estados Unidos es el salario de Argentina, suponiendo la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos en ambos países;
- H: Qué proporción del salario de Estados Unidos es el salario de Argentina, suponiendo la estructura del mercado de trabajo de Argentina en ambos países;
- I: Qué proporción del salario de Estados Unidos es el salario de Argentina, teniendo cada uno sus respectivos mercados de trabajo;
- J: Cuanto más bajo sería el salario promedio de Estados Unidos si tuviera la estructura de salarios de Argentina, manteniendo la estructura del mercado de trabajo de Estados Unidos.

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics y EPH

Cuadro A. 45. Diferencias de la estructura del mercado de trabajo nacional respecto al promedio de los países seleccionados de la subjetividad productiva expandida (SPE) y la subjetividad productiva degradada (SPD)

Países	SPE	SPD	Diferencia SPE	Diferencia SPD
Euro área (18 países)	0,198	0,623	-0,035	0,013
Bélgica	0,215	0,649	-0,018	0,039
Bulgaria	0,221	0,686	-0,013	0,076
República Checa	0,201	0,624	-0,033	0,014
Dinamarca	0,326	0,558	0,093	-0,052
Alemania	0,148	0,643	-0,086	0,033
Estonia	0,265	0,576	0,032	-0,034
Irlanda	0,327	0,556	0,093	-0,054
Grecia	0,293	0,595	0,060	-0,015
España	0,200	0,643	-0,033	0,034
Francia	0,247	0,550	0,013	-0,059
Croacia	0,206	0,682	-0,027	0,072
Italia	0,157	0,690	-0,076	0,080
Chipre	0,206	0,665	-0,027	0,055
Letonia	0,299	0,587	0,066	-0,022
Lituania	0,376	0,532	0,142	-0,078
Luxemburgo	0,206	0,642	-0,028	0,033
Hungría	0,219	0,581	-0,014	-0,029
Malta	0,261	0,568	0,028	-0,042
Holanda	0,262	0,569	0,028	-0,040
Austria	0,125	0,731	-0,109	0,121
Polonia	0,317	0,583	0,083	-0,026
Portugal	0,225	0,674	-0,009	0,064
Rumania	0,257	0,645	0,024	0,035
Eslovenia	0,229	0,604	-0,004	-0,006
Eslovaquia	0,200	0,604	-0,034	-0,005
Finlandia	0,236	0,551	0,002	-0,059
Suecia	0,302	0,553	0,069	-0,056
Reino Unido	0,359	0,520	0,125	-0,090
Islandia	0,340	0,558	0,107	-0,052
Noruega	0,295	0,547	0,061	-0,063
Suiza	0,169	0,745	-0,064	0,135
Macedonia	0,298	0,547	0,064	-0,063
Turquía	0,128	0,779	-0,105	0,170
Estados Unidos	0,227	0,607	-0,007	-0,003
Argentina, total	0,082	0,743	-0,151	0,134
Argentina precarios	0,035	0,887	-0,198	0,277
Argentina Protegidos	0,108	0,666	-0,126	0,056

Fuente: Elaboración propia en base a Bureau of Labor Statistics, Eurostat y EPH