



Instituto de Economía

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
Universidad de la República - Uruguay

Calidad del empleo en tiempos de crecimiento

Sylvina Porras
Sandra Rodríguez López

INSTITUTO DE ECONOMÍA

Serie Documentos de Trabajo

Octubre, 2014

DT 16/2014

ISSN: 1510-9305 (en papel)
ISSN: 1688-5090 (en línea)

Forma de citación sugerida para este documento: Porras, S., Rodríguez López, S. (2014) "La calidad del empleo en tiempos de crecimiento económico". Serie Documentos de Trabajo, DT 16/2014. Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

Calidad del empleo en tiempos de crecimiento

Sylvina Porras*
Sandra Rodríguez López†

Resumen

Uruguay ha registrado en los últimos diez años un fuerte dinamismo de su actividad económica y una caída constante de la tasa de desempleo. Sin embargo, ello no da cuenta de la calidad de los puestos de trabajo creados por la expansión económica. Esta investigación busca responder: ¿Cómo ha evolucionado la calidad del empleo en términos generales ante diferentes contextos de crecimiento económico? ¿Cuáles han sido los sectores de actividad económica con mejor desempeño? ¿Qué ocurre con la brecha de calidad del empleo entre hombres y mujeres? A tales efectos, utilizando datos de la Encuesta Continua de Hogares, este trabajo propone la construcción de un índice de calidad del empleo al cual llamaremos Índice de Malos Empleos (IME) basado en la metodología propuesta por Alkire y Foster (2011). El índice propuesto considera cuatro dimensiones sobre las cuales existe información disponible: ingresos, precariedad, informalidad y horas trabajadas. Combina información sobre la cantidad de personas con problemas de calidad de empleo y la proporción de privaciones sobre el total de dimensiones consideradas que sufren estos trabajadores, por lo cual nos permite tener en un solo índice información sobre la incidencia y la intensidad de los problemas de calidad de empleo. A su vez, permite realizar comparaciones tanto a nivel geográfico como por género, ramas de actividad u otra categoría que pueda resultar relevante para analizar el mercado de trabajo, por lo que constituye un valioso complemento para analizar la evolución del mercado laboral y ofrece elementos para la elaboración de políticas.

Se constata que aún con tasas de empleo crecientes y una productividad media que evolucionó favorablemente en los noventa y en la segunda mitad de los 2000, la evolución de la calidad del empleo medida por el IME fue bien diferente: mientras en los noventa prácticamente no se vio alterada e incluso desmejora levemente, en los 2000 mejoró significativamente. En lo que respecta al género, la calidad del empleo ha evolucionado positivamente para ambos sexos, pero se ha reducido la brecha entre hombres y mujeres. Por rama de actividad, destacan por su mejora en la calidad promedio del empleo la Construcción, las Actividades Primarias y Comercio, Restaurantes y Hoteles.

Palabras clave: calidad del empleo, índice sintético

Código JEL: C43, I31, J23, J24, J81

* Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. sporras@iecon.ccee.edu.uy

† Instituto de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República. srodriguez@iecon.ccee.edu.uy

Quality of employment in times of growth

Sylvina Porras
Sandra Rodríguez López

Abstract

Uruguay has registered in the last ten years a strong dynamism of economic activity and a steady decline in the unemployment rate. However, this does not account for the quality of the jobs created by economic expansion. This research seeks to answer: How has the quality of employment evolved in different contexts of economic growth? Which have been the economic sectors with better performance? What about the quality gap in employment between men and women? To this end, using data from the Household Survey and based on the methodology proposed by Alkire and Foster (2011), this paper proposes the construction of a job quality index which we call Bad Quality Jobs Index (IME for its name in Spanish). The proposed index considers four dimensions on which information is available: income, social protection, informal sector and hours worked. It combines information on the number of people with problems of job quality and the ratio of deprivations suffered by these workers with respect to the total possible deprivations in the dimensions considered. So it allows us to have in a single index information on the incidence and the severity of job quality problems. In turn, it allows comparisons by gender, by industries or by any other category that may be relevant to analyze the labor market, which is a valuable complement to analyze the evolution of the labor market and provides elements for policymaking.

We find that even with rising employment rates and increasing average productivity, the evolution of job quality as measured by the IME was quite different in both periods of analysis (1991-1998 and 2003-2011): while in the nineties it was virtually not altered and even slightly deteriorated, in the 2000s it improved significantly. With regard to gender, job quality had improved for both sexes, although the gap between men and women has narrowed. By industry, we find that Construction, Primary Activities and Trade, Restaurants and Hotels Activities registered the greatest improvement in the average quality of jobs.

Keywords: job quality, sintetic index

JEL-Code: C43, I31, J23, J24, J81

Introducción

El Uruguay ha registrado en los últimos diez años un fuerte dinamismo de su actividad económica, provocando una caída constante de la tasa de desempleo. Sin embargo, no hay evidencia clara y fácilmente medible sobre sus efectos en la calidad de los puestos de trabajo creados por la expansión económica.

La escasez de empleo dejó de ser el problema más acuciante como lo era al comienzo de los años 2000, por lo que el foco de atención pasa a estar más centrado en la calidad de los puestos de trabajo que el crecimiento económico genera. Los defensores del libre mercado argumentan que los estímulos económicos que reciben los agentes en el libre accionar de la oferta y la demanda son los reguladores de la cantidad y la calidad de los productos o servicios que se comercian. Bajo esta óptica, la política económica no tiene una función que cumplir para mejorar la cantidad y calidad de las transacciones que se realizan en los mercados. Sin embargo cabe preguntarse si los puestos de trabajo que se crean en el mercado de trabajo en esas condiciones cumplen con estándares de calidad "socialmente" aceptables o si es necesaria la intervención del Estado incidiendo, modificando o exigiendo el cumplimiento de ciertas normas que garanticen esos estándares de calidad.

La hipótesis que subyace en esta investigación es que, parte de las mejoras ocurridas en la última década en algunos de los indicadores que miden de forma unidimensional a la calidad de los puestos de trabajo, como es por ejemplo el aumento de las ocupaciones con cobertura de la seguridad social, se deben en parte a cambios institucionales en el mercado laboral como ser por ejemplo la reinstalación de los Consejos de Salarios como forma institucional acordada por las partes para fijar aumentos salariales así como las condiciones laborales mínimas.

Sin embargo, en esta primera etapa de investigación sobre el problema de la calidad de las ocupaciones solo se esbozan algunas posibles explicaciones de dichas mejoras y el trabajo se centra en lograr identificar los cambios ocurridos, intentando responder las siguientes preguntas: ¿cómo ha evolucionado la calidad del empleo ante distintos contextos de crecimiento económico? ¿se han registrado mejoras en todos los sectores de actividad económica? ¿qué ocurre con la brecha de calidad del empleo entre hombres y mujeres? y a partir de la respuesta a estas preguntas se pretende avanzar en identificar algunos factores que puedan explicar dichos procesos. Para ello, se analizan los cambios ocurridos en la calidad del empleo en dos períodos de crecimiento económico diferenciados: 1991-1998 y 2003-2011¹ señalando a su vez los cambios institucionales en el mercado de trabajo que puedan estar explicando las diferencias encontradas.

Un empleo de calidad debería ser productivo, cubrir al menos las necesidades básicas, haber sido elegido en libertad, ofrecer protección contra accidentes, desempleo, vejez y enfermedades, permitir la participación y la capacitación del trabajador, y también incluir los derechos fundamentales en el lugar de trabajo con estándares internacionales. Por lo tanto, la medición de la calidad del empleo tiene dos problemas: uno es que por definición es multidimensional, y no existe un único indicador resumen que permita caracterizar dicotómicamente a los empleos como de buena o mala calidad y en segundo lugar, algunas de las dimensiones del problema son difícilmente medibles. Como forma de superar el primero de estos problemas, esta investigación propone la construcción de un índice sintético de calidad del empleo al cual llamaremos Índice de Malos Empleos (IME) basado en la metodología propuesta por Alkire y Foster (2011). El índice propuesto considera cuatro dimensiones sobre las cuales existe información disponible: ingresos, precariedad, informalidad y horas trabajadas. La construcción de este índice nos

1. La Encuesta Continua de Hogares de 2012 incorpora la CIIU revisión 4 para la clasificación de actividades económicas, por lo cual en este estudio se incluye información hasta 2011 con el objetivo de poder realizar comparaciones sectoriales con los años anteriores.

permite analizar la evolución global de la calidad del empleo en el mercado de trabajo y realizar comparaciones sectoriales entre género y entre categorías de ocupados.

El documento se estructura de la siguiente manera. En la segunda sección, como marco de referencia del trabajo, se plantea la discusión sobre el concepto “calidad del empleo”, sus determinantes y su medición. Seguidamente, se realiza una breve reseña sobre el contexto económico y los principales cambios institucionales ocurridos en el mercado de trabajo en ambos períodos de crecimiento en Uruguay que explican en parte, la diferente evolución del empleo y su calidad. A continuación se realiza una breve reseña sobre los antecedentes de indicadores de calidad del empleo en América Latina y Uruguay. Seguidamente, se presenta la metodología para la construcción del IME y los resultados obtenidos respecto a la medición de la mala calidad del empleo para finalizar con algunas reflexiones finales.

2. La calidad del empleo: marco de referencia

2.1. Concepto y determinantes de la calidad del empleo

Con respecto al concepto de calidad del empleo, Anker *et al.* (2002) indican que un empleo de calidad debería ser productivo, cubrir al menos las necesidades básicas, haber sido elegido en libertad, ofrecer protección contra accidentes, desempleo, vejez y enfermedades, permitir la participación y la capacitación del trabajador, y también incluir los derechos fundamentales en el lugar de trabajo con estándares internacionales.

González y Bonofiglio (2002) analizan la calidad del empleo desde el punto de vista del trabajador, e indican que, desde esta perspectiva, la calidad de un puesto de trabajo refiere tanto a aspectos monetarios (ingresos) como a no monetarios. Así, incluyen como dimensiones del concepto, el nivel de remuneraciones, el tipo de relaciones laborales que se establecen, la estabilidad laboral y de ingresos, el nivel de esfuerzo que se demande, las condiciones de trabajo, y las posibilidades de desarrollo personal.

Farné (2003), por su parte, indica que la mayoría de los trabajos sobre calidad del empleo definen el concepto por extensión, es decir, enumerando sus dimensiones, pero sin definir su esencia. Según Farné, sólo unos pocos trabajos intentan aproximarse desde otro sentido, como Slaughter (1993), quien define de forma sintética y sugestiva al empleo de calidad como aquel por el cual se tiene ganas de ir a trabajar todos los días. Definiciones más completas, si bien similares entre ellas, según Farné, las proporcionan Infante y Vega-Centeno (1999), Reinecke y Valenzuela (2000) y Van Bastelaer y Hussmann (2000). Resumidamente estos autores definen la calidad de empleo como el conjunto de factores vinculados al trabajo que influyen en el bienestar económico, social, psíquico y de salud de los trabajadores. A esta definición Farné agrega que ese conjunto de factores vinculados al trabajo deben ser expresiones de características objetivas, dictadas por la institucionalidad laboral y por las normas de aceptación universal.

Por su parte, de acuerdo a la literatura consultada, los factores determinantes de la calidad del empleo se pueden englobar en dos grandes grupos: 1) los que refieren al contexto económico y productivo, como ser el proceso de retroalimentación entre la calidad del empleo y la productividad, el nivel de desarrollo económico y la apertura externa y 2) los relacionados al marco institucional del mercado de trabajo. A continuación, en el Cuadro 1, se resumen los principales elementos señalados.

2.2. Medición de la calidad del empleo

Existe un consenso internacional sobre las propiedades que deben cumplir los indicadores entre los que destacan: fiabilidad, comparabilidad y consistencia. Adicionalmente, un indicador debe ser escogido de manera que refleje de forma correcta las mejoras y empeoramientos del objeto de estudio que se quiere medir (Weller y Roethlisberger, 2011).

CUADRO 1. DETERMINANTES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Contexto económico y productivo	Proceso de retroalimentación entre calidad del empleo y productividad	Un aumento en la productividad laboral media de la economía, permite mejorar la calidad del empleo, debido a que es un factor determinante del margen de beneficios de las empresas y por lo tanto, de las posibilidades que cuentan para ofrecer mejores condiciones a los trabajadores.
		Mejoras en la calidad del empleo inciden positivamente en la productividad. El enfoque teórico más conocido al respecto es el de salarios de eficiencia.
		Niveles más altos de productividad han facilitado reducciones del tiempo de trabajo, mientras que las reducciones de las horas trabajadas impuestas por la ley, han incentivado el aumento de la productividad.
		En determinadas situaciones, la creación de empleos de baja calidad está vinculada a que el sector dinámico y más productivo de la economía no puede absorber el crecimiento de la oferta de trabajo.
		En otros casos, la baja productividad se vincula a características de las empresas: baja acumulación de capital, reducida escala de producción y el sector de actividad que las condiciona. En ese sentido, resulta lógico asociar a empleos de baja calidad debido a su baja productividad, con las ocupaciones de los trabajadores por cuenta propia no calificados, a las de los asalariados que trabajan en microempresas y a las de los trabajadores del servicio doméstico.
	Nivel de desarrollo económico	Las oportunidades de trabajo, el nivel de las remuneraciones, las condiciones laborales y la seguridad social están determinadas en primer lugar por el nivel de desarrollo económico del país.
	Apertura externa	La exposición a la competencia internacional puede conllevar presiones a la baja en la calidad del empleo, cuando las empresas buscan por esa vía reducir costos para competir.
Institucionalidad laboral	Legislación y negociación colectiva	Normas sobre las relaciones laborales, entre las que se incluye a la Negociación Colectiva afectan el proceso de determinación de los salarios y otros beneficios, los contratos, la protección social y la capacitación de los trabajadores, por lo tanto terminan influyendo sobre la calidad del empleo.
		Normas sobre seguridad, salud e higiene en el trabajo, así como sobre la organización del mismo (horario de trabajo, duración de la jornada, descansos, etc.).

Fuente: Resumen de los trabajos de Weller y Roethlisberger (2011), González y Bonofiglio (2002) y Ghai (2002).

El concepto de calidad de empleo abarca dimensiones que hacen a las condiciones de trabajo tales como la libertad, la equidad, la seguridad, la estabilidad, la productividad, la participación, la capacitación, el nivel de remuneraciones y las posibilidades de desarrollo personal. Sin embargo, no todas ellas permiten una aproximación de manera objetiva ya sea porque su consideración depende de la percepción subjetiva del trabajador como por la falta de datos sistemáticos que permitan su medición. Por lo tanto, ninguna variable o indicador por sí solo puede resumir dicho concepto y captar todas sus dimensiones. A su vez, los indicadores que se utilicen para medirla, dependerán, en primer lugar, de cuáles sean las dimensiones que se consideren relevantes y en segundo lugar, de la información disponible.

Ante el problema de la multidimensionalidad, varios autores han optado por la construcción de un índice sintético o compuesto que resuma la información contenida por diversos indicadores. Este tipo de índices presenta ventajas y desventajas y no está exento de problemas. Las ventajas radican en que su capacidad de síntesis hace que resulten fáciles de interpretar al reducir el tamaño de la lista de indicadores a tratar en el análisis de un tema, al tiempo que facilitan la comparación entre distintas unidades de análisis y su evolución en el tiempo. Constituyen, por tanto, una herramienta eficaz para la formulación, análisis y evaluación de políticas. Así, Sehnbruch (2004), citado en Weller y Roethlisberger (2011), señala que la representación de un conjunto de aspectos de la calidad de empleo a partir de un dato que los resume, aporta al debate público en la superación de identificar como “problemas de empleo” exclusivamente a la tasa de desempleo abierto.

Por otro lado, el uso de índices sintéticos no está exento de limitaciones y desventajas generales, ya que pueden brindar mensajes confusos y no robustos si están mal construidos o no se interpretan adecuadamente. Además, mirar un problema desde una lente unidimensional trae aparejada la pérdida de información sobre el déficit específico en cada dimensión, lo que constituye un problema al momento de realizar recomendaciones de política. Por otra parte, de acuerdo a Ghai (2003), la construcción de un índice compuesto plantea dos problemas: 1) definir la ponderación de cada dimensión en el índice global, 2) definir el procedimiento a emplear para ensamblar los indicadores cualitativos y los cuantitativos.

Dados estos problemas, en los trabajos empíricos en general se ha optado por presentar un conjunto de indicadores por separado referidos a distintos aspectos de la calidad del empleo. No obstante, existen antecedentes en la elaboración de un índice sintético de calidad de empleo para diversos países de América Latina. Entre ellos hay diferencias respecto a las variables cubiertas, su valoración interna y la construcción del índice general a partir de los valores de las mismas. Sin embargo, aunque las dimensiones cubiertas dependen de la disponibilidad de datos para cada caso particular, existe un conjunto de variables que se repiten entre los distintos indicadores como ser aquellas vinculadas al ingreso (salarial y no salarial), a los derechos a la seguridad social, a la extensión de la jornada laboral, a la modalidad contractual y la sindicalización (Farné, 2003; Mora y Ulloa, 2011).

3. Contexto económico e institucional

Como se señaló anteriormente, los factores determinantes de la calidad del empleo refieren al contexto económico y al marco normativo vigente del mercado de trabajo. A continuación se realiza una muy breve reseña sobre la evolución de la economía, del empleo y se resumen los principales cambios institucionales del mercado de trabajo uruguayo.

3.1. Evolución del PIB y del empleo

La economía uruguaya creció a tasas elevadas en ambos períodos: 4,5% acumulativo anual (a.a.) entre 1991y 1998 y 5,8% a.a entre 2003 y 2011. Si bien en general el empleo ha acompañado la evolución de la actividad económica, la elasticidad empleo-producto aparente ha variado a lo largo de todo el período analizado. Por su parte, la productividad aparente del trabajo por hora trabajada² también creció en ambos períodos analizados, siendo el crecimiento del primer período levemente superior al del segundo período (2,9% y 2,4% respectivamente).

La expansión económica de los noventa estuvo acompañada además de un cambio en el peso relativo del empleo a nivel sectorial y también de la participación de los sectores en el PIB, siendo el cambio más notorio la reducción de la participación de la industria manufacturera tanto en el empleo como en el PIB debido al proceso de desindustrialización que se generó en esos años en parte por la mayor exposición al comercio exterior y la tercerización de parte de sus actividades. Al mismo tiempo, las actividades de comercio, restaurantes y hoteles incrementaron su peso relativo tanto en el PIB como en el empleo. Por su parte, se incrementó el peso en el empleo del sector que agrupa a las actividades financieras, de seguros y servicios a empresas, lo cual se debió fundamentalmente al incremento del empleo en las actividades de servicios a empresas, en parte debido al proceso de tercerización antes mencionado.

En el segundo período de expansión económica el crecimiento del empleo se registró en prácticamente todas las actividades económicas modificando en menor medida el peso relativo de cada sector en el total. En particular, se redujo la participación en el empleo del sector servicios comunales, sociales y personales, sobre todo por el menor crecimiento del empleo en las actividades de servicio doméstico. Al mismo tiempo aumentó el de comercio, restaurantes y hoteles que es el segundo sector (a 1 dígito) de importancia en cuanto a su peso en el empleo, y el de la construcción, debido a que es una actividad intensiva en mano de obra y que registró un significativo crecimiento de sus actividades en dicho período. El sector establecimientos financieros, de seguros y servicios a empresas también incrementó levemente su participación en el empleo, fundamentalmente por el crecimiento verificado en las actividades de servicios a empresas.

3.2. Cambios institucionales en el mercado de trabajo uruguayo

El mercado de trabajo en Uruguay registró cambios importantes en ambos períodos de crecimiento económico. La política laboral en la década de los noventa se caracterizó por un proceso de flexibilización del mercado de trabajo fundamentalmente en lo que concierne a la negociación salarial. A inicios de esta década, se eliminó la obligatoriedad de homologar en el Ministerio de trabajo los Convenios de negociación colectiva acordados en el marco de los Consejos de Salarios, sin haber establecido en su lugar un marco regulatorio para que las

2. Se calcula a partir del cociente entre el PIB y el total de horas trabajadas (total de ocupados por el promedio de horas trabajadas).

negociaciones colectivas del ámbito privado continuaran funcionando sin su presencia.³ En consecuencia, se produjo un proceso de descentralización de la negociación y en la mayoría de los casos, los salarios pasaron a determinarse a nivel de empresa.

De esta forma, en los noventa se debilitó la negociación colectiva, aunque el gobierno continuó fijando el salario mínimo nacional (SMN), el de los trabajadores rurales y el del servicio doméstico. Este nuevo marco permitió a las empresas incorporar en los contratos laborales mayor flexibilidad. Además, este proceso fue acompañado de un cambio en el peso relativo del empleo sectorial, con la consecuente reducción de la tasa de sindicalización (Amarante y Arim, 2005).

A partir de 2005, se reanudó la convocatoria de los Consejos de Salarios, volviendo a tener vigencia la negociación colectiva por rama de actividad. En esta nueva etapa de los Consejos de Salarios, se incorporaron negociaciones en actividades que antes no existían, como la de los trabajadores públicos, rurales, domésticas y trabajadores tercerizados y subcontratados (Amarante y Arim, 2005).

Adicionalmente, se realizaron una serie de reformas legislativas que afectan la estructura de las relaciones laborales y repercuten positivamente sobre la calidad de los empleos, en particular sobre la precariedad, la extensión de la jornada laboral y la sindicalización. Efectivamente, entre 2006 y 2009 se aprueban leyes respecto a distintos temas: protección al trabajador y promoción de la actividad sindical, mejora en la formalización en el Banco de Previsión Social (BPS), condiciones laborales del servicio doméstico, regulación sobre el sistema de subcontratación laboral, la creación del Instituto Nacional de Empleo y Formación Profesional, límites de la jornada rural y negociación colectiva en el sector público y privado.

Por otra parte, también ocurrieron importantes cambios en lo que respecta al SMN, el cual había perdido constantemente poder adquisitivo desde su creación en 1969.⁴ Pero, en 2005, luego de haber registrado un salto significativo, inició una senda de crecimiento en términos reales, pasando de ser un mero mecanismo de control del gasto del gobierno – ya que operaba como medida de referencia para ajustar variables vinculadas a la seguridad social – a tener un rol como mecanismo de regulación del mercado laboral. Así, entre 2004 y 2012 el SMN aumentó 225% en términos reales, recuperando la pérdida real de los años ochenta y noventa.

Por último, la instauración del sistema integrado de salud en 2007, puede haber generado incentivos a la formalización de los trabajadores (con aportes a la seguridad social), en la medida que el aporte al Fondo Nacional de Salud (FONASA) permite que tanto el trabajador como los menores a cargo (y eventualmente también el cónyuge) tengan cobertura de salud por un costo, que para los salarios más bajos resulta inferior a si la cobertura de salud la pagara el trabajador por su cuenta.

3. El gobierno continuó convocando los Consejos de Salarios para la salud, construcción, transporte interdepartamental y distribución de leche. También intervino en la negociación entre empresas y trabajadores cuando ambas partes así lo demandaban.

4. En 2004, el SMN tenía un 24% del poder de compra de 1969. De hecho según Buchelli (1998) mientras en 1986 entre el 18% y el 40% de los trabajadores privados ganaban un SMN o menos, en 1997 este grupo apenas representaba entre el 2% y el 6%. Al tiempo que en 2006 dicho porcentaje había crecido hasta el 10,2%.

4. Antecedentes sobre la calidad del empleo en América Latina y Uruguay

A nivel regional la calidad del empleo ha adquirido una mayor importancia como resultado de los principales cambios en las estructuras económicas y sociales inducidos por la globalización de la economía (reformas laborales, organización del trabajo, el cambio técnico, el aumento del desempleo, la caída del empleo industrial y el crecimiento en los servicios) (Notaro, 2005).

En el comienzo de la década del noventa, los países de América Latina iniciaron un proceso de reformas que si bien se tradujo en un importante crecimiento del producto tuvo consecuencias negativas sobre el mercado laboral, lo cual se vio reflejado en el aumento de la tasa de desempleo y un empeoramiento de la calidad del empleo (Gonzalez y Bonofiglio, 2002; Espinoza, 2003; Farné, 2003; Weller y Roethlisberger, 2011).

Para el caso uruguayo Amarante y Arim (2005) también encuentran que el moderado crecimiento del empleo entre 1991 y 1998 coexistió con los problemas de calidad de empleo y una elevada tasa de desempleo. Según estos autores la informalidad y la precariedad aparecen como fenómenos de carácter estructural del mercado de trabajo en Uruguay al tiempo que los problemas de empleo determinan bajas remuneraciones.

Por otra parte, Amarante y Espino (2007) estudian el problema de la informalidad en Uruguay distinguiendo según género, pero considerando también como informales a los trabajadores no registrados en la seguridad social. Señalan que mientras en América Latina la mayor creación de puestos de trabajos en el período 1990 – 2003 se dio en la economía informal, en Uruguay el crecimiento de la informalidad fue moderado entre 1991 – 2005, tanto para los hombres como para las mujeres. Asimismo, la brecha de informalidad entre hombres y mujeres se redujo producto de un moderado crecimiento de la informalidad masculina y un estable crecimiento de la informalidad femenina. Por otra parte, encuentran que la desprotección social en Uruguay es superior en los trabajadores informales con respecto a los trabajadores formales, y ello lo constatan para el período 2001 – 2005 (16,2% y 6,3% respectivamente). También encuentran que en Uruguay la desprotección social está asociada con empleos de menores ingresos, y que afecta en mayor medida a los trabajadores más jóvenes.

En el reciente trabajo de Araya *et al.* (2013) se analiza la evolución de algunas de las dimensiones de la noción de trabajo decente de la OIT para Uruguay. Observan una clara evolución favorable en la mayoría de las dimensiones consideradas en el período 2006-2012. Indican que el contexto de crecimiento sostenido del PIB real per cápita, habría influido positivamente en los resultados obtenidos, aunque no habría sido el único factor, dado que en dicho período también se aplicaron medidas de política que habrían incidido positivamente en los resultados alcanzados. Como prueba de ello señalan que los buenos resultados macroeconómicos, como los de la década de los noventa, no fueron suficientes por si solos para mejorar los indicadores sociales y de empleo, por lo cual destacan que el modelo de crecimiento económico llevado adelante durante estos últimos años, presenta características muy distintas al modelo económico de los noventa.

5. La calidad del empleo en Uruguay

5.1. Aspectos metodológicos

5.1.1. Construcción de un índice

La literatura vinculada a la construcción de índices compuestos que agregan múltiples dimensiones ha estado asociada principalmente a los estudios de pobreza y en particular de la pobreza multidimensional. La construcción de un índice de calidad de empleo presenta desafíos similares, dada la multidimensionalidad que la caracteriza. En ese sentido el presente trabajo propone la creación de un índice basado en la metodología de Alkire y Foster (2007, 2011). Esta metodología consiste en una extensión de los índices FGT (Foster-Greer-Thorbecke, 1984) pero ajustados a la dimensión (o cantidad de privaciones que sufren los pobres, en este caso los ocupados).

Entre los índices propuestos están: la tasa de recuento multidimensional (H), la tasa de recuento ajustada (M_0), la brecha de pobreza ajustada por las dimensiones (M_1), y la severidad de la pobreza ajustada (M_2), que en términos generales pueden generalizarse a las medidas M_α o FGT ajustadas para $\alpha \geq 0$. Estos índices satisfacen un conjunto de propiedades deseables, como ser: simetría, replicación invariante, descomponibilidad, enfoques de la pobreza y las privaciones, monotonicidad débil y dimensional, no trivialidad, normalización, reorganización débil y de transferencia débil (Alkire y Foster, 2007).

De la familia de indicadores de Alkire y Foster, la construcción del índice de mala calidad de las ocupaciones se basará en la tasa de recuento ajustada M_0 , ya que para la construcción de índices M_α con $\alpha > 0$, se requiere que las variables que reflejan cada dimensión sean cardinales, lo cual como veremos más adelante no es nuestro caso.

El método de identificación de pobreza multidimensional (empleo de mala calidad en esta investigación) de Alkire y Foster propone una *línea de corte dual* que utiliza, en primer lugar un umbral de privación para cada dimensión (z_j), y en segundo lugar un umbral que determina el número de privaciones a partir del cual se considera que la persona se encuentra en situación de pobreza (k) (tiene empleo de mala calidad). Así, la primera identifica si una persona sufre o no privación en cada una de las dimensiones y la segunda establece cuántas privaciones debería padecer un individuo para ser considerado pobre (con empleo de mala calidad). Se considera en situación de pobreza (empleo de mala calidad) a aquellas personas (ocupados) cuya cantidad de privaciones que padece (c_j) es mayor o igual que k .

El indicador propuesto constituye una medida diseñada para reflejar las carencias en la calidad del empleo que sufren de forma simultánea los ocupados. Al construirse como la tasa de recuento ajustada M_0 , el Índice de Malos Empleos (IME) combina información sobre la proporción de ocupados con problemas de calidad de empleo y la proporción de privaciones del total de dimensiones que sufren estos trabajadores. A su vez, permite realizar comparaciones tanto a nivel geográfico como por género, ramas de actividad u otra categoría que pueda resultar relevante para analizar el mercado de trabajo. En tal sentido el IME constituye un valioso complemento para analizar la evolución del mercado laboral y ofrece elementos para la elaboración de políticas.

Siguiendo la notación de Alkire y Foster, este índice se determina por:

$$IME = M_0 = HA$$

Donde H , es la tasa de recuento (o en nuestro caso, el porcentaje de ocupados con empleos de mala calidad) y está definida por $H=q/n$, donde q corresponde a la cantidad de ocupados que sufren privaciones en por lo menos k dimensiones de un total de d dimensiones y n es el número total de ocupados. Para obtener q se determina en primer lugar para cada dimensión j el umbral z_j lo cual permite comparar el nivel o logro alcanzado por cada persona ocupada en la dimensión j con ese umbral y definir si presenta o no una carencia en dicha dimensión. Seguidamente, para identificar a los empleos de mala calidad se define cuántas dimensiones con carencias debería tener una ocupación para ser considerada de mala calidad (k) para luego comparar la cantidad total de dimensiones con carencias (c_i) de cada individuo con k . Si $c_i \geq k$ la ocupación del individuo i será considerada de mala calidad. Finalmente, q se obtiene de contar la cantidad de personas que fueron identificadas como ocupados con empleos de mala calidad.

Por su parte, A es el promedio de la proporción de las privaciones entre aquellos que tienen problemas de calidad del empleo y está dado por $A = \sum c_i(k) / (qd)$. Para determinar A se divide la cantidad total de dimensiones con carencias (c_i) de aquellos ocupados que fueron identificados con empleos de mala calidad ($c_i \geq k$) entre el número total de dimensiones d . Luego se calcula el promedio de dichas proporciones entre el total de ocupados con empleos de mala calidad q . Así, por ejemplo, $A=0,5$ implica que en promedio, los ocupados con empleos de mala calidad tienen carencias en el 50% de las dimensiones. En el caso extremo en que $A=1$, implica que todos los trabajadores con problemas de calidad de empleo se encontrarían en situación de carencia en todas las dimensiones consideradas. De ello se deduce que si algún trabajador con problemas de calidad de empleo empeora su situación y aumenta la cantidad de dimensiones en las cuales sufre carencias, entonces A aumenta y viceversa (cumple la propiedad de monotonía dimensional al igual que el IME que resulta del producto de H y A).

La tasa de recuento ajustada, o en nuestro caso el IME resulta entonces:

$$IME = H * A = \frac{q}{n} * \frac{\sum c_i}{qd} = \frac{\sum c_i}{nd}$$

Por lo tanto resulta de la cantidad total de privaciones de los empleos de mala calidad dividido el total de carencias posibles que es que todos los ocupados padezcan carencias en todas las dimensiones (nd). Por lo tanto, es sensible tanto a la frecuencia como a la amplitud de las carencias, por lo cual su aplicación para medir los malos empleos nos permite tener un indicador que resume en un solo índice la incidencia y la intensidad de los problemas de calidad de empleo. Esto es fundamental para evaluar la evolución y la efectividad de políticas destinadas a mejorar la situación de los trabajadores, puesto que la medida disminuirá más si además de reducir el número de trabajadores con problemas de calidad de empleo, disminuye la intensidad de los problemas de calidad de quienes continúan presentando mala calidad de sus empleos.

El máximo valor que puede asumir el IME expresado en porcentaje es 100, el cual corresponde al caso en que toda la población tiene problemas de calidad de empleo ($q = n$) y se encuentra en situación de carencia en todas las dimensiones consideradas. Así, en la medida que el IME aumenta con el tiempo, esto indica que la población se está acercando a su situación extrema posible, ello puede suceder o porque más ocupados son los que tienen empleos de mala calidad, y/o porque los que ya eran considerados empleos de mala calidad incrementaron la cantidad de dimensiones con problemas, y en la medida que el IME decrece indica que se está alejando de esa situación extrema. En el otro extremo, el valor mínimo que puede alcanzar el IME es cero, el cual corresponde a la situación en que $q = 0$, es decir ningún trabajador presentaría problemas de calidad de empleo.

5.1.2 Selección de indicadores, umbrales de privación y ponderación

Definido el tipo de índice a utilizar, el primer paso consiste en identificar las diversas dimensiones que se considerarán para determinar las carencias. Como se mencionó anteriormente, la definición de un empleo de calidad abarca un amplio conjunto de dimensiones

objetivas y subjetivas. Sin embargo, para poder elaborar el índice es necesario poder contar con datos que permitan construir los indicadores para las dimensiones que resulten informativas de las situaciones de mala calidad, lo cual reduce el número de dimensiones que podemos considerar.

La información utilizada para la elaboración del IME para Uruguay es la contenida en la Encuesta Continua de Hogares (ECH) relevada por el Instituto Nacional de Estadística. Ésta nos permitió identificar cuatro dimensiones básicas para la elaboración del índice: el ingreso, la precariedad, la informalidad y las horas trabajadas.

1) Ingreso. Uno de los aspectos a considerar para evaluar la calidad de las ocupaciones tiene que ver con el ingreso que perciben los ocupados por su participación en el mercado de trabajo. En ese sentido, la variable a considerar es el ingreso laboral por hora trabajada de la persona ocupada, el cual incluye las remuneraciones monetarias y en especie percibidas en la ocupación principal. El umbral de esta dimensión que identifica privación o carencia se basa en el criterio de que dicho ingreso debe al menos ser suficiente para cubrir las necesidades básicas. Por lo tanto se consideró como umbral el monto de dinero que determina la línea de pobreza de cada mes,⁵ el cual se transformó a un valor hora, considerando una semana laboral de 40 horas.⁶

2) Precariedad. Se considera que una ocupación es precaria cuando la persona desempeña su actividad laboral en relación de dependencia y no cuenta con cobertura de la seguridad social,⁷ o tiene una ocupación inestable o no recibe remuneración a cambio de su trabajo. Debido a que no se cuenta con información sobre todas estas características para todo el período, esta dimensión sólo está definida para los asalariados como variable dicotómica, definiendo como carencia o privación si el trabajador dependiente no cuenta con cobertura de la seguridad social.

3) Informalidad. Como se señaló anteriormente, la calidad del empleo se vincula también a la productividad del trabajo, y ésta a la informalidad de las ocupaciones. Un empleo informal se asocia a una ocupación de baja productividad, y en consecuencia de baja calidad. Para la construcción de la variable informalidad se adoptó la definición operativa de la OIT, la cual considera a los ocupados como informales si son trabajadores del servicio doméstico,⁸ o trabajadores del sector privado en microempresas (establecimientos con menos de cinco empleados) o trabajadores por cuenta propia con o sin local, excluyendo a los profesionales y técnicos y a los trabajadores por cuenta propia del sector agropecuario (Amarante y Arim, 2005).

4) Horas trabajadas. Otra dimensión a tomar en cuenta para clasificar a las ocupaciones como de mala calidad tiene que ver con la cantidad de horas de trabajo. En ese sentido, se considera una carencia o privación en esta dimensión si el ocupado se encuentra subempleado (trabaja menos de 40 horas semanales pero está disponible y desea trabajar más horas) o si por el contrario, su jornada laboral es muy extensa y supera las 48 horas semanales. Por lo tanto, la dimensión horas trabajadas incluye ambas problemáticas.

5. Otros trabajos consideran como referente de la dimensión ingreso, el salario mínimo nacional. Sin embargo, dado que en los 90 y primera mitad de los 2000 el SMN no cumplía el rol de ser un mecanismo regulatorio efectivo (en 1997 tan sólo 2% de los trabajadores tenían un ingreso inferior) y que la LP resulta un requisito más exigente se optó por esta última como medida de referencia para considerar un empleo de calidad. Asimismo, se calculó el índice también con diferentes umbrales de ingreso, 1,5 LP y 2 LP. Los resultados no cambian significativamente.

6. Se consideró una semana laboral de 40 horas dado que se tomó como referencia la mediana de horas trabajadas en 1998, 2003 y 2011.

7. Es conveniente señalar que existen cambios metodológicos en la determinación de los trabajadores precarios debido a cambios ocurridos en el ECH. En efecto, en las ECH antes de 2001 la cobertura a la seguridad social se captaba indirectamente a partir de la pregunta sobre los derechos de salud, en concreto, sobre su cobertura por DISSE. A partir de ese año al incorporar la pregunta sobre los derechos jubilatorios del trabajador la cobertura se capta directamente.

8. En el único año en que incluir particularmente el servicio doméstico hace una diferencia es en 1991 dado el alto grado de no respuesta respecto al tamaño del establecimiento en estos casos. En los otros años, el servicio doméstico queda comprendido dentro de la categoría de asalariados que trabajan en establecimientos con menos de 5 empleados.

En resumen, en la primera etapa de la identificación de los empleos de mala calidad se considera que la persona ocupada sufre privaciones en la dimensión respectiva si: (1) su ingreso por hora es inferior al valor monetario que define la Línea de Pobreza por hora antes definida, (2) tiene una ocupación precaria (no cuenta con cobertura de la seguridad social), (3) tiene un empleo informal (trabaja en una microempresa, es un trabajador por cuenta propia no profesional o trabaja en el servicio doméstico), (4) la cantidad de horas no es la adecuada (está subempleado o tiene jornadas laborales extensas).

Como se indicó anteriormente, la segunda etapa de identificación consiste en determinar k , es decir la cantidad de dimensiones que la ocupación debe presentar carencia o privación para ser considerada de mala calidad. Los enfoques extremos serían por un lado considerar $k=1$ (criterio de "unión") es decir que un empleo será de mala calidad si al menos presenta una dimensión con problema y por otro $k=4$ en el caso de asalariados o $k=3$ para el total de ocupados o no asalariados (criterio de "intersección") es decir que será un empleo de mala calidad sólo si la ocupación presenta problemas en todas las dimensiones. El método aquí aplicado permite establecer cortes intermedios entre "unión" e "intersección". Sin embargo, no existe un criterio objetivo o método específico para determinar k . En nuestro caso, en la medida que cualquiera de las dimensiones consideradas constituyen restricciones de empleo, no se debería considerar a una ocupación como de calidad si la misma no supera los umbrales definidos en cada una de las dimensiones (su ingreso cubre las necesidades básicas, no es precario, no es informal y la extensión de la jornada es la adecuada). Por este motivo se optó por identificar a las ocupaciones como de mala calidad con $k=1$.

Una vez identificados a los empleos de mala calidad es necesario llevar a cabo la etapa de "agregación" de dicha información. El método de construcción del IME presentado en el apartado anterior supone igual ponderación de cada dimensión, pero, en la medida que se considerara que algunas dimensiones ameriten mayor ponderación que las demás el método permite incorporarlo.⁹ El criterio aquí adoptado de igual ponderación se basa en que no existe un fundamento teórico para darle un peso diferente a una u otra dimensión y que cualquier otra ponderación resultaría igualmente arbitraria.

5.2. Resultados

5.2.1. La calidad del empleo del total de ocupados

Dado que para analizar la calidad del empleo para el total de ocupados solo se pueden considerar 3 dimensiones que fueron posibles medir para el conjunto de los ocupados (ingreso, informalidad y horas trabajadas), sólo se realiza para el conjunto de ocupados una reseña breve sobre su evolución y el análisis más completo se centrará en lo ocurrido entre los empleos de los trabajadores asalariados privados que sí cubren las 4 dimensiones definidas en el apartado metodológico.

La evolución del IME con $k=1$ para el total de ocupados, es decir considerando que el empleo es de mala calidad si presenta privación o carencia en al menos una de las tres dimensiones consideradas, indica que no se registraron mejoras en la calidad de las ocupaciones en el primer periodo de crecimiento económico entre 1991 y 1998, sino más bien una leve desmejora para el total de los ocupados (Cuadro 2) debido a un aumento del índice de mala calidad para los hombres, que no logró ser compensado por la reducción del índice de las mujeres. En el caso de los hombres aumentó la proporción de ocupados (H) con al menos una dimensión con problema mientras que entre los que tenían empleos de mala calidad se mantuvo casi estable la cantidad promedio de dimensiones con carencias (A). A diferencia de los hombres, en el caso de las mujeres se redujo el indicador A y el H se mantuvo casi estable.

9. En ese caso el c_i que se le asignaría a cada persona ocupada correspondería a la cantidad ponderada de dimensiones con problemas.

Uno de los factores que puede estar incidiendo en la no mejora del IME entre esos años es que aumentan los ocupados en empresas pequeñas (informalidad). En 1991 representaban aproximadamente 37% de los ocupados, mientras que el 1998 pasaron a representar el 41,4%. Ello se debió en parte, a que en esos años aumenta la cantidad de ocupados por cuenta propia con y sin local o inversión, debido en parte al proceso de desindustrialización y de tercerización de la industria manufacturera, que llevó a la reducción de empresas de gran tamaño en ese sector de actividad. Efectivamente, la mayor parte del crecimiento de los ocupados en empresas con menos de 5 ocupados se registró en actividades con un solo ocupado. Por su parte, los ocupados por cuenta propia sin local o inversión son además los que registran en términos relativos los menores niveles de ingresos respecto a las demás categorías de ocupados.

CUADRO 2

ÍNDICE DE MALA CALIDAD DE EMPLEO DEL TOTAL DE OCUPADOS CONSIDERANDO SOLO 3 DIMENSIONES DEL PROBLEMA(1)

(*k* = cantidad de dimensiones con problema para considerar un empleo de mala calidad)

	IME				variación			
	1991	1998	2003	2011	1998 / 1991	2003/ 1998	2011/ 2003	2011/ 1998
<i>k</i> =1	28,6	29,4	39,6	25,4	0,8	10,2	-14,2	-4,0
<i>k</i> =2	17,7	17,8	29,2	14,5	0,0	11,5	-14,7	-3,3
<i>k</i> =3	4,7	4,4	11,6	3,8	-0,3	7,2	-7,8	-0,6
Con <i>k</i> =1								
Hombres	26,8	28,9	39,1	24,8	2,2	10,2	-14,4	-4,2
Mujeres	31,3	30,1	40,2	26,2	-1,2	10,2	-14,0	-3,9

(1) Corresponde al empleo en las localidades de 5.000 y más habitantes. Se consideran sólo 3 dimensiones de la calidad: ingreso, informalidad y problema de horas. La precariedad es sólo medible para los asalariados

FUENTE: *Elaboración propia en base a la ECH del INE.*

Comparando 1998 y 2003 se observa que la crisis económica afectó negativamente al conjunto de los ocupados desde el punto de vista de la calidad del empleo, manteniendo la brecha del IME entre hombres y mujeres que se había reducido en el período anterior. En ambos casos aumentó tanto la proporción de ocupados con empleos de mala calidad como la cantidad promedio de dimensiones con carencias.

Por su parte, la mejora en la calidad del empleo fue muy significativa en el segundo período de crecimiento (entre 2003 y 2011) tanto para hombres como para mujeres. Sin embargo, dado que el año 2003 constituye el peor año para el mercado de trabajo luego de la recesión y crisis de la economía uruguaya entre los años 1999 y 2002, era dable esperar una clara mejora de la calidad de las ocupaciones entre 2003 y 2011. Es por ello que, la comparación más relevante a los efectos de analizar la mejora en la calidad de las ocupaciones del último período de crecimiento económico es entre los resultados de 2011 y los de 1998, último año del período de crecimiento anterior. En esta comparación se puede observar también una mejora de la calidad de las ocupaciones para ambos géneros. Es decir que en el último período de expansión económica, las ocupaciones recuperaron las pérdidas sufridas en calidad de empleo durante la recesión y crisis de los años 1999-2002 y además mejoraron respecto a su situación anterior.

Uno de los factores que seguramente incidió en dicho proceso fue que el crecimiento de los ocupados se registró en este segundo período de crecimiento en empresas de mayor tamaño, reduciendo en consecuencia la informalidad. En 2011 la proporción de ocupados en empresas pequeñas (menos de 5 personas) era 9,1pp inferior a la de 2003, y dicha reducción se concentró en las empresas unipersonales, al mismo tiempo que se observa, según categoría de ocupación, una caída significativa de los ocupados por cuenta propia sin local o inversión. Por su parte, a

partir de 2001 la desagregación de la información de las ECH respecto al tamaño de las empresas es mayor, lo cual permite observar que el mayor crecimiento del número de ocupados se registró en las empresas de mayor tamaño (más de 50 ocupados) los cuales representaban en 2011 casi el 40% del total de ocupados, aumentando en 5,6pp su participación en el total respecto a 2003.

Por su parte, al considerar como malos empleos aquellos que sufren carencia en las tres dimensiones ($k=3$), se observa que la tasa de recuento ajustada de ocupaciones de mala calidad se redujo levemente entre 1998 y 2011, lo cual se debió fundamentalmente a que los no asalariados no registraron mejoras entre esos años. Ello se explica porque en esta categoría de ocupados muchos son trabajadores por cuenta propia no profesionales y que por definición son informales, además gran parte de ellos no cuentan con local ni inversión, y que por las ocupaciones que tienen son los que reciben ingresos más bajos y presentan exceso de horas de trabajo.

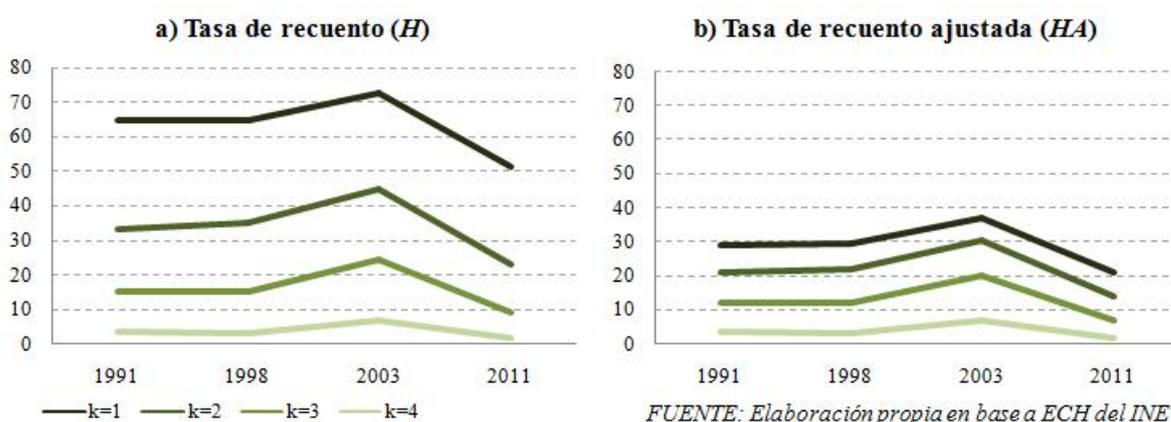
5.2.2. La calidad del empleo de los asalariados privados

a) Evolución del IME en los dos períodos de crecimiento económico

El IME para los asalariados privados es más elevado que el del total de asalariados debido a que en el total se consideran también a los empleos del sector público, los cuales en general superan la mayoría de los umbrales establecidos en cada una de las dimensiones. Por esta razón, las variaciones más significativas en la calidad de los empleos se registraron también entre los empleos de los asalariados privados. La evolución en el tiempo del IME para este grupo de trabajadores siguió el mismo patrón que fue observado para el total de ocupados. Se mantuvo casi estable entre 1991 y 1998, creció con la recesión y crisis económica entre 1998 y 2003 y registró una pronunciada caída entre 2003 y 2011 (Gráfico 1).

GRÁFICO 1 – TASA DE RECuento DE EMPLEOS DE MALA CALIDAD DE ASALARIADOS PRIVADOS

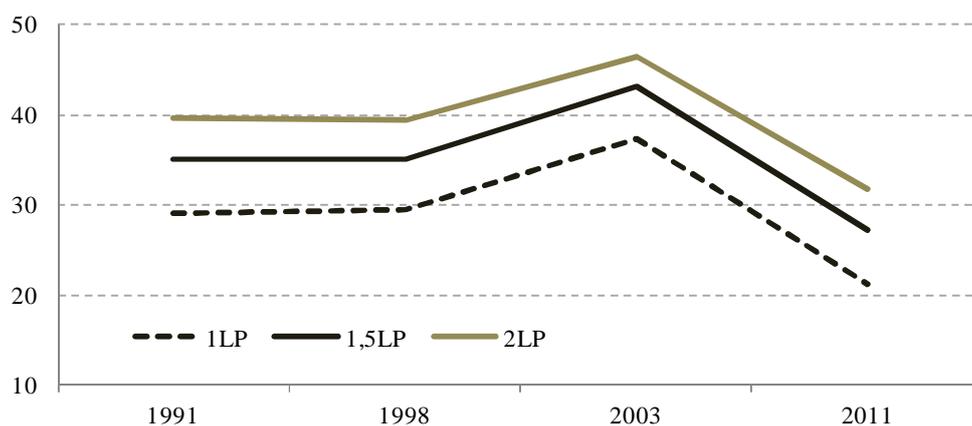
(k = cantidad de dimensiones con carencia para considerar un empleo como de mala calidad, en porcentaje)



Efectivamente, en el primer período de crecimiento económico el IME no registró mejoras en la calidad del empleo el cual pasó de 29,1 a 29,5 con $k=1$, y ello se debió a que tanto el porcentaje de empleos de mala calidad (H) como el promedio de dimensiones con problema entre los empleos de mala calidad (A) se mantuvieron constantes. En el segundo período de crecimiento económico el IME pasó de 37,2 a 21,2 debido a que se redujeron tanto H como A . Sin embargo, a

pesar de la drástica caída del índice, en 2011 la mitad de los asalariados privados tenían empleos de mala calidad con $k=1$ y registraban una cantidad promedio de 1,7 dimensiones con carencia o privación del total de 4 dimensiones.

GRÁFICO 2 - ÍNDICE DE MALA CALIDAD DEL EMPLEO DE ASALARIADOS PRIVADOS CON DIFERENTES UMBRALES PARA LA DIMENSIÓN INGRESO
(con $k=1$ y carencia dimensión ingreso (y) si: $y_i < \text{línea de pobreza (LP)}$; $y_i < 1,5\text{LP}$ o $y_i < 2\text{LP}$)



FUENTE: Elaboración propia en base a ECH del INE

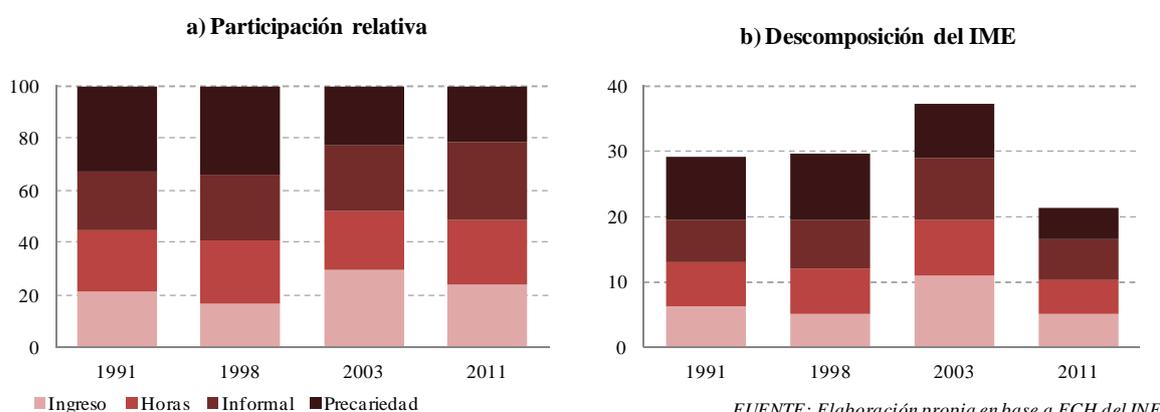
La evolución antes mencionada se mantiene incluso cuando se modifica el umbral de alguna dimensión que define la carencia o problema en la misma. Una de las dimensiones que es posible modificar su umbral es la correspondiente al ingreso, ya que el mismo se definió de forma arbitraria en esta investigación. Como se señaló en el apartado metodológico, el umbral de esta dimensión que identifica privación o carencia se basa en el criterio de que el ingreso que recibe la persona en su empleo debe al menos ser suficiente para cubrir las necesidades básicas. Por lo tanto se consideró carencia en dicha dimensión si el ingreso que recibe es inferior al monto de dinero que determina la línea de pobreza (LP). Como forma de evaluar los resultados obtenidos en función de dicho umbral se calculó el IME considerando carencia o problema si el ingreso es inferior a 1,5LP y 2LP. Como se observa en el Gráfico 2 el valor del IME es mayor cuanto más alto el umbral lo cual es lógico dado que aumenta la cantidad de personas cuyo ingreso no supera el umbral. Sin embargo su evolución en el tiempo es similar: no se registraron modificaciones en el primer período de crecimiento económico, el IME aumenta en la crisis y desciende de forma importante en el segundo período de crecimiento económico ubicando al IME incluso por debajo del nivel de 1998, previo a la recesión y crisis. Por lo tanto, en los análisis que siguen se continuará con el criterio inicial para definir el umbral de la dimensión ingreso.

La descomposición por dimensiones de la tasa de recuento ajustada muestra las contribuciones relativas de cada dimensión al IME. Como se observa en el Gráfico 3, entre 1991 y 1998 la precariedad explica en mayor proporción la mala calidad de las ocupaciones de los asalariados privados registrando entre esos años sólo un leve aumento de su importancia relativa. Los problemas de las horas y de la informalidad por su parte explican en similar proporción el valor del IME, si bien entre esos años la primera se mantiene casi constante y la segunda aumenta levemente. La dimensión ingresos por su parte reduce su importancia relativa en explicar la mala calidad de las ocupaciones de esta categoría de ocupados.

El aumento del IME en la recesión y crisis económica se debió fundamentalmente a la insuficiencia de ingresos y en segundo lugar al aumento de la informalidad, mientras que la precariedad se redujo. La caída de la precariedad seguramente se deba a que los que perdieron su empleo en mayor medida en esos años hayan sido los asalariados sin registro en la seguridad social, lo cual implica para las empresas menores costos al momento de concretar el despido.

Entre 2003 y 2011, la caída del IME se explica por una reducción de todos los problemas, pero cuando se comparan los resultados de 2011 con los de 1998 se observa que si bien la dimensión ingreso presenta una importancia relativa mayor (Gráfico 3 a)) el valor que aporta al IME no sufrió modificaciones entre esos años (Gráfico 3 b)) lo cual se debió a que la proporción de asalariados privados con insuficiencia de ingresos se mantuvo entre esos años. Ello resulta consistente dado que en media, entre 2005 y 2010 los salarios habían recuperado la pérdida de poder adquisitivo sufrida durante la recesión y crisis de 1999-2002 fundamentalmente debido a la reinstalación de los Consejos de Salarios (CS) reduciendo la cantidad de ocupados con insuficiencia de ingresos pero evidentemente no logrando superar la situación previa a la recesión. Es así que en las negociaciones de la Ronda 2010 de los CS se puso más énfasis en los salarios más sumergidos (Cabrera y Cárpena, 2012).

GRÁFICO 3 – CONTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES AL IME DE ASALARIADOS PRIVADOS CON $k=1$



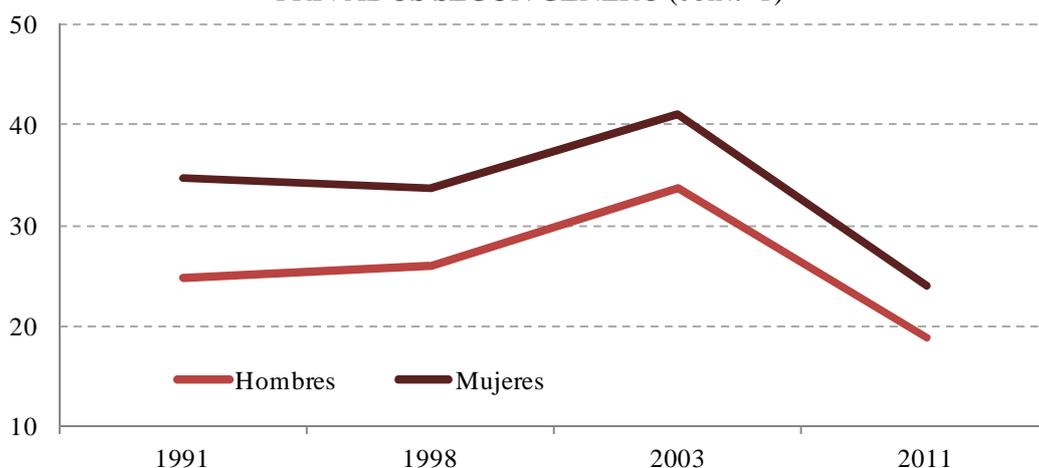
Por su parte, la precariedad se redujo significativamente entre esos años, lo que puede deberse a la mayor fiscalización por parte del BPS, pero también a la reforma de la salud que puede haber generado incentivos a los trabajadores a tener empleos registrados en la seguridad social. La informalidad pasa a ser la dimensión de mayor importancia, lo que de alguna forma está reflejando un problema estructural de la economía uruguaya, al igual que ocurre en el conjunto de países de América Latina. En efecto, de acuerdo a datos de la CAF (2013), en Uruguay un 31% de los asalariados del sector privado trabajan en unidades productivas pequeñas (de cuatro o cinco empleados), en contraste con el 5% observado en el caso de Estados Unidos.

b) La calidad del empleo por género

La mala calidad de las ocupaciones tiene mayor peso entre las mujeres que entre los hombres. Tanto la tasa de recuento (H) como la cantidad media de dimensiones con problema en los empleos de mala calidad (A) de asalariados privados son mayores para las mujeres que para los hombres. Sin embargo, como se puede observar en el Gráfico 4, la brecha de los índices según género se ha ido reduciendo en el tiempo. En efecto, el IME para los hombres pasó de 25,9 en 1998 a 18,8 en 2011 (reducción de 7,2) mientras que para las mujeres pasó de 33,8 a 24 (reducción de 9,8) con $k=1$, por lo que la brecha en contra de las mujeres que era de 7,8 en 1998 pasó a 5,3 en 2011. La reducción de la brecha se debió fundamentalmente al componente A del IME el cual se redujo en mayor medida para las mujeres, dado que el componente H se redujo en igual magnitud para ambos. La reducción de la brecha se constata para cualquier valor del k .

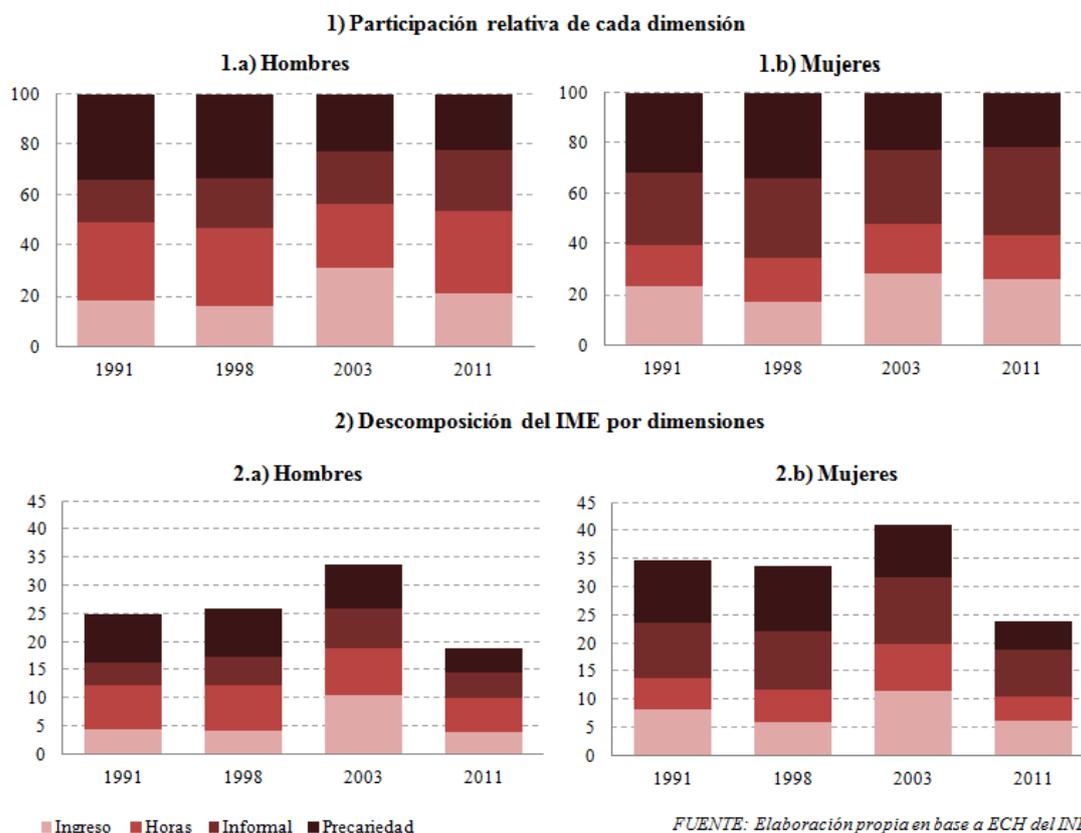
Al descomponer el IME según dimensiones se observa que en ambos casos, como ya se había señalado para el total de asalariados privados, la precariedad era el problema que más explicaba la mala calidad de las ocupaciones entre los años 1991 y 1998, ubicándose el problema de las horas en el segundo puesto en importancia para los hombres y el de la informalidad en las mujeres (Gráfico 5). La insuficiencia de ingreso debido a la crisis económica pasó a ser la dimensión de mayor importancia en 2003 para los hombres, en tanto que para las mujeres, el peso relativo de la dimensión ingreso también aumentó, y se ubicó levemente por debajo del de la informalidad.

GRÁFICO 4 - ÍNDICE DE MALA CALIDAD DEL EMPLEO DE ASALARIADOS PRIVADOS SEGÚN GÉNERO (con $k=1$)



FUENTE: Elaboración propia en base a ECH del INE

Las mejoras salariales que se concretaron con la reinstalación de los CS redujeron la importancia relativa de la dimensión ingreso en la mala calidad de los empleos de 2011 tanto para hombres como para mujeres, y si bien en el caso de los hombres la contribución al IME también se redujo respecto a 1998, para las mujeres se redujo respecto a 2003 pero todavía se ubicaba en 2011 por encima de 1998. Ello provocó que para los hombres esta dimensión se ubicara en similar lugar de importancia que la precariedad y la informalidad y que el principal problema que ya era de importancia en todos los años anteriores fuera el de las horas, sobre todo debido al exceso de horas trabajadas. En el caso de las mujeres, la dimensión ingreso continuó ubicando el segundo lugar en importancia en 2011 mientras que la informalidad seguía siendo el principal problema.

GRÁFICO 5 - CONTRIBUCIÓN DE LAS DIMENSIONES AL IME DE ASALARIADOS PRIVADOS SEGÚN GÉNERO CON $k=1$ 

c) La calidad del empleo según rama de actividad

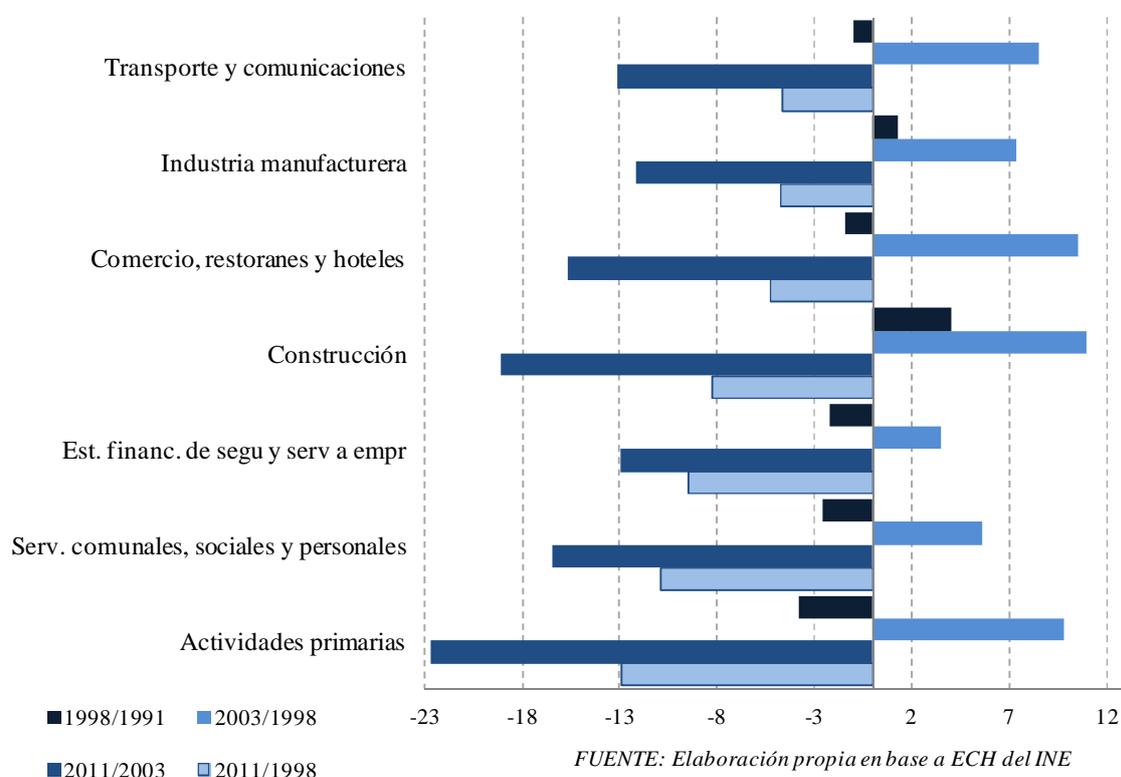
En el promedio de los cuatro años que se analizan, los sectores de actividad que presentaban el más alto valor del IME dentro de los asalariados privados eran en primer lugar el de *servicios comunales, sociales y personales* y seguidamente el de *actividades primarias*. El primero de estos sectores es además el que emplea a la mayor proporción de trabajadores y dentro de este sector en el ámbito privado, el servicio doméstico es el más importante.

Por su parte, los dos sectores de actividad dentro del ámbito del empleo privado que registraban en promedio en esos años el valor del IME más bajo eran el de *establecimientos financieros, de seguros y servicios a empresas* y el de la *industria manufacturera*. Cabe señalar que el primero de estos sectores engloba actividades muy heterogéneas, por lo que ese valor del IME medio esconde también heterogeneidades a nivel de la calidad de los empleos.¹⁰ Así, en 2011 mientras los empleos de asalariados privados de este sector presentaban en media un IME de 12,5, el índice para actividades de establecimientos financieros y de seguros era de 7,4, para actividades inmobiliarias 20,6 y para servicios a empresas 13,5.

10. A nivel más desagregado sólo se cuenta con datos para los 2000, pero es de suponer que dicha dispersión existía también en los 90.

Cuando se analiza su evolución en el tiempo, como se comentó anteriormente, en los noventa el indicador global de la mala calidad del empleo no presentaba variaciones para los asalariados privados, pero cuando se calcula el índice discriminando según sector de actividad económica se observa que su evolución no fue igual para todos los sectores. Efectivamente, la mayoría de los sectores mejoraron la calidad del empleo entre esos años (Gráfico 6), pero dichas mejoras fueron compensadas con la desmejora en la calidad de los empleos en la *construcción* y en la *industria manufacturera*. En el primer caso influyó en dicho aumento del IME la dimensión informalidad y precariedad mientras que en el segundo, si bien la dimensión ingreso redujo su importancia y su contribución al IME, las demás dimensiones más que compensaron esa mejora y el IME aumentó. En el caso de la industria manufacturera además, la desmejora en la calidad de las ocupaciones coincide con el proceso de desindustrialización y tercerización de actividades, lo que ocasionó escaso dinamismo del sector y reducción del número de ocupados. La precariedad en primer lugar y el problema de las horas en segundo lugar explican la mala calidad de los empleos en 1998 de ambos sectores.

GRÁFICO 6 - VARIACIÓN DEL IME SEGÚN ACTIVIDAD ECONÓMICA
(en puntos porcentuales del IME)



Durante la recesión y crisis económica de 1999-2002 se registraron desmejoras en la calidad de los empleos de todos los sectores de actividad y en mayor medida en los sectores de *construcción* y de *comercio, restaurantes y hoteles*. En el caso de los empleos de la *construcción*, la dimensión precariedad redujo su participación en la explicación de la mala calidad de los empleos, pero en 2003 continuaba siendo la dimensión con mayor peso relativo en el IME del sector. Por su parte, la desmejora en la calidad de las ocupaciones de la *construcción* se debió fundamentalmente a la insuficiencia de ingresos y en segundo lugar a la informalidad. En el caso del sector *comercio, restaurantes y hoteles* la dimensión precariedad redujo su contribución al IME, seguramente debido a que como ya se comentó los empleos no registrados en la seguridad social son los que con costos inferiores las empresas logran reducir en momentos de recesión y crisis. Por otro lado, la insuficiencia de ingresos pasó a explicar en 2003 en mayor medida la mala calidad de las ocupaciones de dicho sector.

En el segundo período de crecimiento económico todos los sectores de actividad mejoraron significativamente la calidad de las ocupaciones de los asalariados privados. El IME que más se redujo entre 2003 y 2011 fue el de las *actividades primarias* y en segundo lugar el de la *construcción*. En el primer caso, todas las dimensiones redujeron su contribución al IME pero lo que más lo hizo fue la correspondiente a los ingresos, por lo que fue la dimensión que redujo su participación en el IME, mientras que las demás la aumentaron. En las actividades de la construcción, fue en primer lugar la precariedad la que más redujo su contribución al IME y en segundo lugar la dimensión ingresos, por lo que ambas reducen su participación relativa en el IME, mientras que la informalidad y el problema de las horas aumentan su peso relativo en el total.

En la comparación de 2011 con la situación de 1998, previo a la recesión y crisis de 1999-2002, los sectores de actividad que más mejoraron la calidad de los empleos fueron en primer lugar el de *actividades primarias* y en segundo lugar el de *servicios comunales, sociales y personales*. Ello es consistente con la convocatoria a partir de 2005 por primera vez en la historia del país de los Consejos de Salarios para el ámbito rural y para el servicio doméstico, lo cual indudablemente tuvo consecuencias sobre la mejora de la calidad de los empleos de los trabajadores de dichos sectores. En ambos casos fue la dimensión precariedad la que más redujo su contribución al IME sectorial dejando de ser, como lo era en 1998, el problema que más explicaba la mala calidad de las ocupaciones, pasando a ser el problema de las horas la dimensión de mayor importancia relativa del IME de las actividades primarias en 2011 y la informalidad entre los ocupados privados del sector servicios comunales, sociales y personales.

6. Conclusiones

En la primera década del nuevo siglo se observa una mejora sustancial en la calidad del empleo que acompañó el crecimiento del empleo y la reducción del desempleo. Las mejoras se constatan aún cuando el punto de comparación es el año 2011 respecto a 1998, último año anterior a la recesión y crisis de 1999-2002.

Sin duda, el crecimiento económico y de la productividad del trabajo han contribuido a esta mejora, pero evidentemente no es atribuible sólo a ello, debido a que también entre 1991 y 1998 se registraron en Uruguay tasas de crecimiento económico relativamente elevadas y crecimiento de la productividad del trabajo, al mismo tiempo que en términos generales la calidad del empleo no registró variaciones de importancia.

Cambios ocurridos en la economía en los noventa seguramente influyeron en dicha evolución. Por un lado, el proceso de desindustrialización y de tercerización de actividades que antes se incluían dentro de la industria manufacturera generó la desaparición de grandes empresas del mercado así como que el crecimiento del empleo se registrara en pequeñas empresas por lo que el problema de la informalidad cobró relevancia. La industria manufacturera fue uno de los dos sectores de actividad que empeoró la calidad de los empleos en esos años. Por otro lado, el cese de la convocatoria de los Consejos de Salarios generó que los acuerdos se concretaran más a nivel de empresa al mismo tiempo que tuvo ello una consecuencia en la caída de la sindicalización, y que fuera más difícil para los trabajadores en relación de dependencia a nivel de empresas pequeñas exigir incrementos salariales o mejores condiciones laborales. La precariedad era uno de las dimensiones que más explicaban la mala calidad de las ocupaciones a principios de los noventa, y si bien la economía creció como ya se dijo de forma importante hasta 1998, la proporción de empleos sin cobertura de la seguridad social continuó explicando la dimensión más importante en explicar la mala calidad de las ocupaciones.

En el segundo período de crecimiento no se registraron cambios de importancia a nivel del peso sectorial de los ocupados, pero sí se constata que el crecimiento económico estuvo más concentrado en empresas de mayor tamaño, al mismo tiempo que se redujo la cantidad de ocupados por cuenta propia sin local o inversión, por lo que el problema de la informalidad se redujo, pero al registrarse una mayor caída en los demás problemas, la informalidad, que es un problema más estructural de la economía uruguaya y en ese sentido más difícil de solucionar, pasó a ser uno de los factores que más explica la mala calidad de las ocupaciones, tanto para hombres como para mujeres.

En la caída de la contribución al IME de las demás dimensiones resulta más clara la incidencia que pueden haber tenido algunos cambios institucionales registrados desde 2005. En efecto, la ley de mejora en formalización en el Banco de Previsión Social y las leyes de tercerizaciones se tradujeron en una reducción de la precariedad; la reinstauración de los Consejos de Salarios y el énfasis en el crecimiento de los salarios más sumergidos así como el crecimiento del SMN, habrían contribuido a reducir el porcentaje de trabajadores con ingresos inferiores a la línea de pobreza; al tiempo que la ley de servicios domésticos junto con acuerdos sectoriales en el sector de la construcción y en el ámbito rural contribuyeron a disminuir la jornada laboral en sectores caracterizados por jornadas laborales excesivas.

Sin embargo, pese a las mejoras ocurridas, la mitad de los trabajadores dependientes del sector privado cuenta con un empleo de mala calidad, o lo que es lo mismo, que presenta al menos una de las dimensiones con carencia. Esto demuestra que aún resta mucho camino por recorrer para que todos los trabajadores uruguayos puedan contar con un empleo productivo, con un ingreso digno, seguridad en el trabajo y protección social.

Referencias bibliográficas

- Alkire, S. y Foster, J. E. (2007). "Recuento y medición multidimensional de la pobreza", *Documento de trabajo OPHI* No. 7.
- Alkire, S. y Foster, J. E. (2011). "Counting and Multidimensional Poverty Measurement", *Journal of Public Economics*, Vol. 95, 476-487.
- Anker, R., Chemyshev, I., Egger, P., Mehran, F. y Ritter, J. (2002). "Measuring Decent Work with Statistical Indicators", Policy Integration Department, Statistical Development and Analysis Group, Working paper No.2, Geneva.
- Amarante, V. y Arim, R. (2005). "El mercado laboral: Cambios estructurales y el impacto de la crisis, 1986-2002", Capítulo II en *Uruguay. Empleo y protección social. De la crisis al crecimiento*. OIT, Santiago de Chile, Chile.
- Amarante, V. y Espino, A. (2007). "Informalidad y protección social en Uruguay. Elementos para una discusión conceptual y metodológica", Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT 1/07.
- Araya, F., Brunini, Á. y Lavalleja, M. (2013). "Panorama del Trabajo Decente en Uruguay, con perspectiva sectorial", Unidad de Evaluación y Monitoreo de las Relaciones Laborales y el Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Buchelli, M. (1998). "Aspectos metodológicos de la estimación de la curva salarial", Documentos de trabajo. Departamento de Economía de la Facultad de Ciencias Sociales. Documento No. 11/98.
- Cabrera, V. y Cárpena, M. (2012). "Consejos de Salarios en Uruguay, 2007-2011: Construcción de una plataforma para su evaluación", Trabajo Monográfico para la obtención del Título de Licenciado en Economía. Facultad de Ciencias Económicas y de Administración.
- Espinoza, M. (2003). "Trabajo decente y protección social", Oficina Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, Chile.
- Farné, S. (2003). "Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia", Oficina Internacional del Trabajo. Oficina Regional para América Latina y el Caribe Lima, Perú.
- Foster, J., Greer, J. y Thorbecke, E. (1984). "A Class of Decomposable Poverty Measures", *Econometrica*, 52, 761-766.
- Ghai, D. (2003). "Trabajo decente. Concepto e indicadores", *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122 ,núm. 2.
- González, M. y Bonofiglio, N. (2002). "Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina", Instituto de Investigaciones Económicas. Universidad de Buenos Aires. Argentina.
- Infante, R. y Vega Centeno, M. (2001). "La calidad del empleo: lecciones y tareas", en Infante, *Revista Economía*, issue 48, pag. 179-236.
- Mora, J. y Ulloa, M. (2011). "El efecto de la educación sobre la calidad del empleo en Colombia", Universidad ICESI. Departamento de Economía. FCEyA. Bogotá, Colombia.

- Notaro, J. (2005). "La calidad del empleo en el Uruguay 1984 – 2003", Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo DT 01/05,
- Reinecke, G. y Valenzuela, M. (2000). "Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile". Organización Internacional del Trabajo. Santiago de Chile, Chile.
- Sehnbruck, K. (2004). "From the Quantity to the Quality of Employment: An Application of the Capability Approach to the Chilean Labor Market", Center for Latin American Studies, Paper No.9, University of California, Berkeley.
- Slaughter, J. (1993). "Should we all compete against each other?", Canadian Dimension; Vol. 27 Issue 5, Supplement on the economy pS7
- Vanbastelaer, A. y Hussmann, R. (2000). "Measurement of the quality of employment: introduction and overview", Documento presentado al Joint ECE-Eurostat-Ilo Seminar on Measurement of the Quality of Employment, Geneva, Suiza.
- Weller, J. y Roethlisberger, C. (2011). "La calidad del empleo en América Latina", Serie Macroeconomía del Desarrollo. División de Desarrollo Económico, CEPAL. Santiago de Chile, Chile.
- Página de interés: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

INSTITUTO DE ECONOMÍA

Serie Documentos de Trabajo

Octubre, 2014
DT 16/2014



Instituto de Economía

Facultad de Ciencias Económicas y de Administración
Universidad de la República - Uruguay

© 2011 iecon.ccee.edu.uy | instituto@iecon.ccee.edu.uy | Tel: +598 24000466 | +598 24001369 | +598 24004417 | Fax: +598 24089586 | Joaquín Requena 1375 | C.P. 11200 | Montevideo - Uruguay