
DIRECCION
DE ESTADISTICAS
SOCIODEMOGRAFICAS

**DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DEL
INSTRUMENTO DE MEDICION Y ANALISIS DE LA ESTRUCTURA SOCIAL
ETAPA EXPLORATORIA**

**D. CHUBAROVSKY, M. CUCCA, A. LORENZETTI,
E. MULERAS, D. PETETTA**

DOCUMENTO DE TRABAJO Nº 3

INDEC

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA Y CENSOS

NOX 115

Ey 1

INDICE

C. E. S.
Centro Estadístico de Servicios
DIRECCION DE DIFUSION
I. N. D. E. C.

1.-INTRODUCCION

1.1- Antecedentes y objetivos principales

09 SET. 2011

1.2- La definicion del universo de analisis

2.- ETAPA EXPLORATORIA DE DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL
DEL INSTRUMENTO DE MEDICION Y ANALISIS DE LA ESTRUCTURA SOCIAL

2.1- Diseño del plan de trabajo

2.2- Hipotesis orientadoras de la lectura de los tabualdos.

3.-CONCLUSIONES DE LA PRIMERA ETAPA EXPLORATORIA

3.1- PATRONES

3.2- ASALARIADOS

3.3- CUENTA PROPIAS

4.- CONCLUSIONES GENERALES

5.- ALGUNOS PROBLEMAS LOCALIZADOS Y SU POSIBLE TRATAMIENTO

6.- BIBLIOGRAFIA

1.- INTRODUCCION

1.1- Antecedentes y objetivos principales

En el Documento de Trabajo Nro.2 elaborado por el Equipo técnico de Análisis de Estructura Social del Area Sociodemográfica, señalábamlos los principales objetivos y lineamientos de trabajo definidos para construir un instrumento de medición y análisis de la estructura social. Textualmente afirmábamlos:

"El objetivo principal de este grupo¹ es el desarrollo de propuestas y la verificación empírica de las mismas, con el propósito de elaborar un instrumento clasificador que pueda ser aplicado en forma eficaz en el estudio de la estructura social desde la óptica de los grupos sociales. Como objetivo complementario se busca que dicho estratificador pueda ser utilizado tanto a partir de datos censales como de datos provenientes de encuestas a hogares".

Es decir, el Equipo Técnico ha afrontado la tarea de localizar conceptual y empíricamente grupos o fracciones sociales cualitativamente específicas, diferenciables entre sí y homogéneas internamente. Las dimensiones teóricas fundamentales para el abordaje del objeto de estudio involucran, en primer término, su inserción y participación en la estructura productiva, y en segundo término los atributos sociodemográficos y culturales, que permiten identificarlos cohesionadamente en el plano actitudinal y representacional.

En la medida que los miembros de un grupo social comparten atributos, características y comportamientos homogéneos internamente y heterógeneos en relación a los miembros de otros grupos sociales, hipotetizamos, el grupo es pasible de aprehenderse como una unidad empírica y conceptual.²

Las características de las fuentes de datos a utilizar (censos y encuestas a hogares) posibilitan por una parte, una amplia cobertura de relevamiento, periódica y sistemática; pero

¹ El equipo está constituido por técnicos de la Dirección de Encuestas a Hogares (Andrea Lorenzetti y Daniel Petetta), de la Dirección de Estadísticas Poblacionales (Marcelo Cucca), de la Dirección de Estadísticas Sectoriales (Daniela Chubarovsky) y del PROMABO (Edna Muleras).

² "Esta realidad es el mundo sociocultural, el mundo de la historia y de la vida concreta en la que tan sólo observamos individuos reales, su conducta y las cosas materiales que de algun modo se hallan presentes como objetos o condiciones en su obrar. No bien se reflexione un poco resulta claro que una investigación sobre la estructura social, es decir, sobre la formación, composición e interdependencia de los grupos sociales, presupone un conocimiento de la estructura cultural. Porque un grupo social no es una categoría aislada en base a una clasificación arbitraria, sino un conjunto de individuos que se distinguen por ciertas formas de obrar y de pensar que le son propias, o sea, por una "cultura", en el sentido generalísimo que se le ha asignado. En efecto, nuestra percepción de un grupo social determinado, es en realidad percepción de una diferencia de significado sociológico, es decir una diferencia cultural." (pag. 10).

"... la clase es un objeto con existencia sociológica real; es decir, no es un mero nombre clasificatorio: se refiere a un conjunto de individuos que tienen ciertos elementos comunes que se manifiestan concretamente en sus maneras de obrar y pensar." (pag. 140)

Germani, Gino, "La estructura social de la Argentina", Ed. Plus Ultra, Buenos Aires, 19

por otra parte, limitan el abordaje de las dimensiones del ámbito cultural antes mencionadas, dado el tipo de variables que incluyen.

En consecuencia nuestro análisis se centrará en aquellos atributos que dan cuenta de las dimensiones productivas, sociodemográficas y educativas. (Este punto será desarrollado en el próximo apartado).

Dada la existencia de importantes antecedentes teóricos y empíricos de abordaje de la problemática de las clases sociales y/o estructura social ³, en una primera etapa de trabajo, se analizó bibliografía sobre la temática de la estructura social, con especial énfasis en aquella elaborada en base a relevamientos estadísticos provenientes de fuentes censales y encuestas a hogares ⁴. Esto se debe a que en la construcción de un instrumento de medición y análisis de la estructura social, deben contemplarse las potencialidades y limitaciones de las fuentes de registro empírico y de los problemas y dimensiones que se definen como básicos analíticamente: ellos son los datos estadísticos socioeconómicos y sociodemográficos de la población del país y de sus hogares, construidos en INDEC.

Esa indagación permitió utilizar, como antecedentes teórico-metodológicos, entre otras cosas, las investigaciones desarrolladas con anterioridad en INDEC, en el marco de la Dirección Encuestas a Hogares. Ellas son el Índice de Estratificación Social (IES) y el Nivel Económico Social (NES).

Estas escalas se elaboraron en base a un conjunto de hipótesis que relacionan la inserción de los hogares e individuos en la estructura productiva y en la distribución de bienes y servicios, las cuales permiten conocer la condición socioeconómica de los hogares.⁵

1.2- La definición del universo de análisis

Además de la revisión de los trabajos investigativos pertinentes, un punto central a resolver por el Equipo es la definición del universo de análisis a partir del cual identificar grupos sociales. En principio se decidió tomar al hogar como unidad de análisis. Esta decisión se fundamenta en el hecho de que en la unidad familiar los individuos reproducen sus condiciones de existencia. Es en el ámbito familiar, en su

³ Problema central de las ciencias sociales, principalmente de la Sociología, ha sido abordado y desarrollado desde diferentes perspectivas analíticas por los "Clásicos": Karl Marx, Talcott Parsons, Max Weber. En la República Argentina ha sido fundacional de la problemática la obra de Gino Germani.

⁴ Bankirer, M.; Chubarovsky, D.; "Estructura social: diversos aportes teóricos para su estudio." Documento de Trabajo. Dirección de Estadísticas Poblacionales. INDEC. 1994.

⁵ Ver de Botta, Pok y Cardinale, "Esquema provisorio de estratificación social" INDEC, Buenos Aires, 1989. y de Botta, Pok y Morano, "Proyecto de Formulación de un índice de Estratificación Social para el Sistema de Estadísticas Sociodemográficas", INDEC, Bs.As., 1989.

interacción con el ámbito de la producción material, donde el individuo construye y recrea su identidad social.

A partir de esta definición de la unidad analítica, se presenta el problema de su tratamiento metodológico: es decir la elección del/los miembro/s de referencia a partir de los cuales determinar la localización social del hogar. Los criterios que permiten definir cuál o cuáles miembros del hogar, (cuando estos se integran por miembros activos, miembros inactivos o de ambas clases), deben integrar el universo de estudio, están fuertemente vinculados a la localización de las principales dimensiones o atributos que caracterizan socialmente al hogar. Por consiguiente la elección más adecuada de o de los miembros cuyas características definen socialmente a un hogar podrá realizarse a posteriori de la identificación de las variables estructurales y caracterizadoras que constituyen un grupo social.

En una primera etapa exploratoria de la investigación, y retomando los análisis de algunas líneas de trabajo consultadas, se decidió seleccionar al jefe del hogar como miembro de referencia clasificador del conjunto. Esto implicó considerar tanto el universo de hogares con jefes activos como aquel con jefes inactivos. En el caso de estos últimos, el análisis giró alrededor de su composición, con el propósito de identificar criterios que posibiliten una mejor clasificación de los mismos. El producto de estos estudios se plasmó en el documento: "Propuesta para la Estratificación de los hogares con jefe Inactivo", Doc. de Trabajo Nro.1. En él se define a algún miembro activo del hogar, si lo hubiese, como miembro clasificador. Esto permitió incluir en dicha clasificación más de dos tercios de los hogares con jefe inactivo.

2.- ETAPA EXPLORATORIA DE DEFINICION CONCEPTUAL Y OPERACIONAL DEL INSTRUMENTO DE MEDICION Y ANALISIS DE LA ESTRUCTURA SOCIAL

2.1- Diseño del plan de trabajo

El Equipo inició, en la primera etapa de trabajo, la exploración de las dimensiones analíticas centrales para la conformación de grupos sociales cualitativamente específicos, tratando de visualizar al mismo tiempo diferencias empíricamente registrables.

Dada la relevancia asignada al ámbito productivo (el mundo del trabajo) como estructurante de la identidad social⁶ se

⁶ "Así, pues, el trabajo que trasciende la mera actividad instintiva es la fuerza que creó la humanidad y la fuerza mediante la cual la humanidad creó el mundo tal y como lo conocemos. Lo que hace posible que existan todas las diferentes formas sociales que han surgido y que todavía pueden surgir es, en última instancia característica distintiva del trabajo humano." en Braverman, H., "Trabajo y fuerza de trabajo" en " El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas", Ed. Alianza, Madrid, 1981.

decidió, como procedimiento metodológico de avance, poner en relación variables estructurales con variables caracterizadoras. Las primeras son las involucradas en la **dimensión de las relaciones sociales productivas**, (así como en el ámbito de la circulación y distribución). Las segundas aluden a atributos demográficos y distributivos. Es objetivo de esta tarea identificar, a nivel de los indicadores, agrupamientos homogéneos y significativos.

Las variables estructurales, del ámbito de la inserción productiva con las que iniciamos el análisis exploratorio son:

- **condición de actividad**: definitoria de la relación de inserción del individuo en el mercado de trabajo, y por consiguiente su participación en la PEA o en la PEI.

- **categoría ocupacional**: definitoria de las relaciones de producción y por consiguiente de la participación en la distribución: como propietarios de capital o de fuerza de trabajo, como compradores o vendedores de fuerza de trabajo, como perceptores de ganancia, salario o renta, etc.

- **inserción ocupacional**: localización en el proceso de división del trabajo, a nivel singular, es decir, en el proceso de trabajo localizado al interior de un establecimiento productivo, medido a partir del **carácter, calificación, estructura jerárquica y estructura tecnológica de la ocupación** ⁷.

Las variables caracterizadoras tenidas en cuenta en esta etapa son:

- **nivel educativo**: variable altamente asociada a la inserción productiva de un individuo, por las potencialidades que brinda o limita en la capacidad de desempeñar tareas de cierta complejidad; correlacionada con el status o prestigio social, así como indicativa de su acceso al ámbito de los bienes culturales, y a la capacidad de desarrollar estructuras de pensamiento abstracto - conceptual. Como señala Gary Becker, una de las expresiones del capital humano es la educación.⁸

- **decil de ingresos de la ocupación principal**: da una pauta del acceso al ámbito de la distribución medido en términos ya no cualitativos sino cuantitativos. Permite aproximarnos a las diferencias en la apropiación del producto social por parte de las distintas personificaciones económicas, las que se traducen en desigualdades sociales. Un elemento a tener en cuenta para el análisis de esta variable es la alta incidencia de no

⁷ Estas son las cuatro dimensiones analíticas que se definen a partir del nuevo Clasificador Nacional de Ocupaciones (CNO91). Ver "Clasificador Nacional de Ocupaciones. Antecedentes, Características y Perspectivas" Serie Metodológica N°7. INDEC. 1994.

⁸ Ver "Inversión en capital humano e ingresos", ob. cit. También se puede ver de Reich, Robert, en "El trabajo de las naciones", Ed. Vergara, Bs. As., 1994, el concepto de "analista simbólico".

respuesta y la subdeclaración, principalmente de los individuos pertenecientes a niveles económicos más altos, siendo dicha incidencia también diferencial por la categoría ocupacional.

-precariedad laboral: Para el universo de los asalariados se refiere a una "inserción endeble en la producción social de bienes y servicios. Dicha inserción endeble está referida a características ocupacionales que impulsan o al menos facilitan la exclusión del trabajador del marco de su ocupación. Se expresa en la participación intermitente en la actividad laboral, en la disolución del modelo de asalariado socialmente vigente. Así mismo se refleja en la existencia de condiciones contractuales que no garantizan la permanencia de la relación de dependencia (contratos de tiempo parcial, eventual y demás modalidades regidas, no sujeción a la percepción de indemnización por despido, etc.) así como en el desempeño en ocupaciones en vías de desaparición o de carácter redundante en términos de las necesidades del aparato productivo. Los condicionamientos y restricciones a la participación en la distribución social, atributos generalmente asociados a la precariedad, pero no constitutivos de la misma se expresan en la percepción de ingresos inferiores a los establecidos para las ocupaciones de igual nivel de calificación así como en la segregación en relación de mecanismos de cobertura de obra social, aporte jubilatorio, garantía de cobro durante enfermedades, vacaciones pagas, etc."⁹

A partir de estas dimensiones se diseñaron una serie de tabulados bivariados, con el objetivo de definir relaciones entre las variables estructurales - consideradas determinantes a la hora de definir identidades sociales - y las denominadas caracterizadoras, para cada una de las personificaciones de relaciones productivas o categorías ocupacionales.

Como universo de análisis, tomamos la población ocupada del Area Metropolitana, de la Onda de mayo de 1992, de la Encuesta Permanente de Hogares.

2.2- Hipotesis orientadoras de la lectura de los tabualdos.

El enfoque analítico con que abordamos la interpretación de los tabulados se centró en la observación de las asociaciones existentes entre las variables estructurales (las categorías ocupacionales articuladas a las categorías de las distintas dimensiones ocupacionales) con las variables caracterizadoras de la población.

En principio, partimos del supuesto de la **determinancia**

⁹ Pok, Cynthia, en "La precarización del empleo en la Argentina", CBIL, Bs. As., 1991.

entre la inserción ocupacional¹⁰ y las relaciones de producción (categorías ocupacionales) en que se involucra el individuo. Así es como direccionamos la mirada en el sentido de ver si la categorización de las dimensiones ocupacionales presente en el CNO91 articuladas con las diferentes categorías ocupacionales, aportaban a la constitución de grupos sociales homogéneos desde otras perspectivas de análisis (atributos demográficos, educativos, etc.). Puntualmente focalizamos la atención desde el punto de vista de los "cortes" que estas categorías ofrecían, cuando se analizaba tanto su homogeneidad interna como su diferenciación o heterogeneidad intercategorial a partir de las variables definidas como caracterizadoras.

De este modo, en las variables estructurales, trabajamos con:

a) **condición de actividad:** definitoria de la relación de inserción del individuo en el mercado de trabajo, y por consiguiente su participación en la PEA (como ocupado o desocupado) o en la PEI.

b) **categoría ocupacional:** definitoria de las relaciones de producción y por consiguiente de la participación en la distribución. De este modo identificamos a los patrones, los asalariados, los cuentapropia y los trabajadores familiares sin remuneración.

c) **inserción ocupacional:** expresada a través de las siguientes dimensiones:

1.- **grupos de carácter ocupacional** (definidos a partir del objeto que produce esa ocupación) en que se insertan los individuos ocupados. La categorización definida es la siguiente:

- Ocupaciones de dirección
- Ocupaciones administrativas, contables financieras y de informática.
- Ocupaciones comerciales.
- Ocupaciones de transporte, almacenaje y telecomunicaciones.
- Ocupaciones de servicios sociales básicos (educación, salud, investigación científica, comunicación de masas, etc.)
- Ocupaciones de servicios varios (recreación, deporte, artísticas, de limpieza doméstica y no doméstica)
- Ocupaciones de producción energética, gas y agua y de construcción e infraestructura
- Ocupaciones de producción industrial y apoyo tecnológico a la industria (reparación y mantenimiento de equipos industriales y desarrollo tecnológico de productos y procesos industriales)
- Ocupaciones de reparación de bienes de consumo doméstico
- Ocupaciones de prod. agropecuaria, caza y pesca y apoyo tecn. a los servicios (residual)

¹⁰ Medida en términos del objeto que la ocupación produce, la complejidad de la tarea, el tipo de relación jerárquica inherente a la misma en relación a los otros ocupados y el nivel tecnológico de los instrumentos y las acciones involucradas en dicha tarea

2.-los distintos grupos de **calificación ocupacional** del ocupado en función de la complejidad de la tarea que desempeña.

- Ocupaciones científico-profesionales
- Ocupaciones técnicas
- Ocupaciones operativas
- Ocupaciones no calificadas

3.-la **estructura jerárquica** que caracteriza a los ocupados en función de si dirigen procesos de trabajo, supervisan o controlan a otros y a la vez son dirigidos, o si sólo ejecutan órdenes.

- Directores
- Jefes y supervisores de calificación profesional
- Jefes y supervisores de calificación técnica
- Ejecutores de órdenes

En las variables caracterizadoras, de nivel de medición ordinal o intervalar, agregamos las categorías posibles en tres o cuatro agrupamientos.

a) **nivel educativo:**

- nivel bajo (analfabeto, sin asistencia o nivel primario)
- nivel medio (secundario)
- nivel alto (terciario- universitario)

b) **ingresos:** Trabajamos con el ingreso individual de la población ocupada.¹¹ Dicha variable toma en cuenta todos los montos de ingresos sin discriminar la fuente de la que provenga (laborales o no laborales). Tampoco discrimina si los montos están compuestos por una o más fuentes. Para simplificar el análisis y darle mayor significación estadística a los datos elaborados, se construyeron estratos de ingresos a partir del agrupamiento de deciles. Así, se distinguen cuatro estratos:

- nivel bajo (decil 1 a 3)
- nivel medio bajo (decil 4 a 6)
- nivel medio (decil 7 y 8)
- nivel alto (decil 9 y 10)

c) **precariedad laboral:** utilizando un indicador proxy de precariedad como es la percepción de aporte jubilatorio, definimos tres niveles al interior de los asalariados en función de la mayor o menor presencia de este atributo:

- nula o poca precariedad laboral
- niveles intermedios de precariedad

¹¹ La EPH elabora diferentes escalas a partir de la información acerca de los ingresos que recoge en cada uno de los relevamientos. Desde una perspectiva operativa conviene interrogarse acerca de cual de las escalas en uso permite reconocer mejor la relación que existe entre las variables de corte seleccionadas y el nivel de ingresos. Actualmente el equipo está analizando la utilidad de la variable ingreso de la ocupación principal para caracterizar dicha relación.

- niveles altos de precariedad

De este modo pusimos en correspondencia, para las distintas categorías ocupacionales, cada dimensión ocupacional con cada una de estas variables caracterizadoras.

A partir de los cortes sociales encontrados y tomando a cada una de las categorías ocupacionales analizadas, se ordenaron para asalariados y cuentapropias las distintas categorías de las dimensiones de la ocupación, según las variables caracterizadoras, en una hipotética escala de mejores, intermedios y peores posicionados socialmente (Ver Cuadros 1 a 5).

A continuación presentamos las conclusiones a las que arribamos a partir del análisis del conjunto de tabulados exploratorios.

3.-CONCLUSIONES DE LA PRIMERA ETAPA EXPLORATORIA

3.1- PATRONES

Los patrones de más de 5 empleados, tienen atributos específicos cualitativamente diferenciables del resto de las personificaciones ocupacionales. En su condición de detentadores del capital, se garantizan su situación de propietarios perceptores de ganancia ya sea a través del ejercicio directo de sus funciones en el proceso de trabajo, o la delegación de las mismas - dirección, control, vigilancia y enlace ¹² - a sus gerentes asalariados. Ese atributo los coloca en los niveles más altos del proceso de producción y distribución social. Por otra parte, su condición de propietarios de capital y compradores de fuerza de trabajo asalariada les asegura el ejercicio de funciones intelectuales en el proceso de trabajo (div. del trabajo en manual e intelectual): organización, planificación, dirección, supervisión, etc. Esto supone no sólo la mayor investidura jerárquica desde el punto de vista de las relaciones sociales de la división del trabajo, sino también estar calificados profesionalmente dada la complejidad involucrada en la tarea de dirección.

En cuanto a las variables puestas en relación obtenemos las siguientes conclusiones:

Según el **carácter ocupacional y el ingreso que perciben (decil de ingreso individual)**, en los patrones de más de 5 empleados (directores) la percepción de ingresos altos es mayoritaria. Pero es importante señalar que en la onda de mayo de 1992 en el Area Metropolitana, el 50% de los patrones no declararon sus ingresos, lo que relativiza las conclusiones extraídas de la lectura de los tabulados.

¹² Ver de Marx, Karl, "El Capital", cap. 9 a 11: Cooperación a Gran Industria.

En los patrones pequeños (hasta 5 empleados) son los de ocupaciones adm. y cont. quienes perciben ingresos altos en mayor proporción a los patrones de otros caracteres ocupacionales. Son los de la construcción quienes perciben ingresos medios bajos en mayor proporción. El resto de los pequeños patrones perciben ingresos medios en buena cantidad. No encontramos patrones con ingresos bajos.

Según el carácter ocupacional y el nivel educativo que alcanzan los ocupados en dirección (patrones de más de 5 asalariados) son los que acceden a los niveles educativos terciarios y universitarios en mayor proporción.

Los patrones hasta 5 asalariados ocupados en los servicios sociales básicos y en ocupaciones administrativas y contables, son quienes alcanzan el nivel terciario y universitario en mayor proporción. Los patrones pequeños del comercio, reparación construcción y servicios varios se asocian a niveles medios o secundarios. Y los patrones de la prod. industrial y el transporte y almacenaje con los nivel educativo primario.

Según la calificación y el decil de ingreso individual, los patrones de más de 5 obreros o empleados, por definición de las tareas directivas que le son inherentes, tienen calificación profesional. Este nivel de calificación se corresponde con percepción de altos ingresos en mayor proporción relativa que el resto de los niveles de calificación.

En el caso de los pequeños patrones, cuyas calificaciones pueden ser profesionales o técnicas, no encontramos diferencias en los ingresos de los mismos por calificación.

Según la calificación y el nivel educativo, los patrones de más de 5 empleados, que por definición son calificados profesionalmente, se corresponden con nivel educativo terciario o universitario en mayor proporción que el resto de las personificaciones ocupacionales.

Los pequeños patrones, cuya mayor concentración se produce en la calificación técnica, se vinculan a niveles educativos primarios y secundarios.

Según la dimensión jerárquica, ya señalamos que los patrones detentan funciones directivas por ser propietarios de capital, y en el caso de los patrones de más de 5 empleados es la función por excelencia la de dirección del proceso de trabajo. En el caso de los pequeños patrones, las tareas de ejecución concreta, según el carácter de su ocupación, se articulan a la de dirección. De este modo los patrones ocupan la "cúspide de la pirámide jerárquica", y en relación a la "base de la pirámide" tienen atributos privilegiados.

En síntesis, podemos decir que los patrones, principalmente los de más de 5 obreros o empleados, conforman una fracción social heterogénea respecto al resto de las personificaciones

ocupacionales, por los atributos que los caracterizan.

Asociados a estos atributos, entonces, podemos localizarlos (según las variables analizadas) en los más altos niveles educativos y los más altos ingresos. Estas características hacen que estos patrones constituyan un grupo social específico, con atributos homogéneos internamente y heterogéneos en relación al resto de la población ocupada.

Los patrones de menos de 5, aparentemente, se posicionan mejor que el resto de las personificaciones ocupacionales, pero peor en relación a los primeros. En una próxima etapa de trabajo deberíamos analizar entonces los cortes o agrupamientos al interior de estos patrones.

Un problema que se plantea, cuando se intenta una discriminación interna más rigurosa del conjunto de patrones, es la localización de otras dimensiones que permitan distinguirlos en fracciones. El tamaño del establecimiento que dirigen ha sido utilizado tradicionalmente como variable indicativa del grado de acumulación de capital. El corte tradicional entre grandes, medianos y pequeños patrones se muestra relativamente confiable en su poder discriminador. Pero las nuevas modalidades de acumulación y producción ¹³ nos hace necesario incorporar el tema de la explotación intensiva, y no sólo extensiva del capital. El indicador tamaño se muestra limitado para captar los patrones capital-intensivos. Desentrañar qué otros atributos, registrados estadísticamente por las fuentes de relevamiento empírico, pueden colaborar en esta tarea se hace necesario. Se hipotetiza que las características de los patrones pueden variar, por ejemplo, en función de los sectores y ramas de actividad económica en que se inserten sus establecimientos. Probablemente la captación de la magnitud del capital fijo que disponen, en términos de maquinaria, equipos e instrumentos de producción, como de locales y edificios, también ayuden a delimitar las diferencias cualitativas entre los patrones. Si bien fuentes como censo de población y encuestas a hogares no captan estas últimas dimensiones, habría que ver si el Censo Económico aporta alguna información al respecto.

El segundo problema que se presenta en relación a la discriminación interna de los patrones, aún desde la perspectiva de explotación extensiva del capital, es la localización de los cortes de tamaño que realmente marquen diferencias cualitativas.

El hecho de trabajar con una desagregación de tamaño muy grande, para observar esta cuestión en relación a distintas variables, se limita por la escasa significación estadística de los cortes establecidos que remite al problema del tamaño adecuado de las muestras que permitan el estudio de grupos minoritarios en términos cuantitativos pero relevantes

¹³ Ver Coriat, Benjamín y su análisis de la organización del trabajo posfordista en "El taller y el cronómetro"; "Pensar al revés", etc.

cualitativamente. La poca cantidad de casos invalida la obtención de conclusiones taxativas. En la EPH, los patrones de hasta 5 empleados representan el 65.7% de la distribución de patrones mientras que los de más de 50 empleados sólo son el 0,5%. Son patrones de 5 a 50 empleados el 35% restante. Que los propietarios del capital de mayor magnitud sean tan pocos, también es un dato sociológicamente significativo, aunque estadísticamente ofrezca limitaciones para el análisis.

Otro tipo de limitación es la encontrada en la información relevada por el censo nacional de población y viviendas de 1991, cuyo instrumento de captación discrimina para la variable tamaño del establecimiento sólo dos grupos: de 1 a 5 y de 6 o más empleados.

Tomando en cuenta las restricciones señaladas, y en función de garantizar la comparabilidad entre las distintas fuentes de datos (Censo y EPH), se ha decidido establecer un corte dicotómico de la variable en cuestión que asimila a patrones chicos en establecimiento de hasta 5 empleados del resto de los patrones.

3.2- ASALARIADOS

Representan la personificación social (categoría ocupacional) más significativa numéricamente y más heterogénea desde el punto de vista de las fracciones que la integran. De tal modo que su tratamiento compromete la resolución de la identificación social del 71,4% de la población ocupada.

Desde el punto de vista de las variables que pusimos en relación (definidas metodológicamente en el punto anterior), a diferencia de los patrones, también incluimos la variable de precariedad laboral, ya que esta dimensión es específica para el análisis de la situación laboral de los asalariados.¹⁴

Presentamos entonces en el siguiente esquema los grupos de carácter ocupacional, los niveles de calificación ocupacional y los niveles jerárquicos de la ocupación de los asalariados, ordenados según su posicionamiento relativo en la escala ordinal/intervalar de nivel educativo, decil de ingreso individual y precariedad laboral.

3.2.1 Dimensión carácter ocupacional

Cuadro 1: Posicionamiento de los grupos de carácter ocupacional según nivel educativo, ingresos y precariedad laboral.

CARACTER	NIVEL EDUCAT	INGRESOS	PRECARIEDAD
MEJOR P.S.	dirección admin.contab. serv.soc.bas.	dirección admin.contab. serv.soc.bas.	dirección admin.contab. serv.soc.bas.
MEDIO P.S.	comercializ. - - -	comercializ. transp. alm. construcción reparación	transp. alm. industriales - -
PEOR P.S.	industriales serv. varios construcción reparación transporte -	industriales serv. varios - - -	serv. varios construcción reparación comercializ.

¹⁴ En reuniones de trabajo mantenidas durante la misión de D.Goux en INDEC (inscrita en el marco del Protocolo de Cooperación INDEC-INSSE), se nos advertía acerca de la inclusión en el esquema de una variable "coyuntural" en lugar de "estructural" de largo plazo. Dado que el fenómeno de la precariedad laboral afecta desde las dos últimas décadas a buena parte de los asalariados no siendo evidente su retacción en el corto plazo, se consideró significativa su inclusión para desagregar a los asalariados en su heterogeneidad.

En principio, observamos distancias significativas entre los ocupados de distintos grupos de carácter ocupacional por los niveles de educación, de ingresos y de precariedad laboral que alcanzan. Esas distancias se expresan en la proporción relativa de casos que se concentran en cada una de las escalas en relación con los grupos de carácter ocupacional.

Puede señalarse que las ocupaciones directivas, las administrativas, contables, jurídicas y de informática y la de los servicios sociales básicos (educación, salud, investigación científica, medios de comunicación de masas, servicios sociales, gremiales y políticos), son las que adquieren las "mejores posiciones" en cada una de las variables caracterizadoras.

En el caso de las ocupaciones directivas, esto no nos sorprende, como ya lo advertíamos para el caso de los patronos, dado que son las ocupaciones desempeñadas por los gerentes asalariados del capital, de medianas y grandes empresas. Esto puede justificar el tratamiento de estos asalariados de dirección como similar al de los patronos de medianas y grandes empresas.

En el caso de las ocupaciones administrativas, jurídicas, contables y de informática, estas ocupaciones son las características del sector terciario de la economía, denominadas de "cuello blanco"¹⁵. Las mismas tradicionalmente han reclutado a la fuerza de trabajo femenina, en gran proporción, con niveles educativos y de calificación laboral comparativamente más altos a los de ocupados en la producción material directa de bienes.¹⁶ Incluso el prestigio o status relativo de las mismas es más alto que el de los primeros. También recluta buena parte de las llamadas "profesiones liberales", (abogados, contadores, escribanos, administradores de empresa, analistas de sistemas, etc.), sectores que tradicionalmente se han conceptualizado como "medios".

Las ocupaciones de los servicios sociales básicos reclutan una parte significativa de técnicos y profesionales (en salud, en educación, en investigación científica). Como en el caso de las ocupaciones administrativas y contables, también sería bueno discriminar si la dimensión de la calificación ocupacional no está interviniendo en el comportamiento de este grupo de carácter.

En este primer corte "a grueso" de los caracteres ocupacionales, según se diferencien por los atributos que asumen en otras variables, sin duda alguna los grupos ocupacionales mencionados son los que resultan mejor posicionados. En el otro extremo de esta "escala de posiciones", aparecen otros tres grupos específicos: los ocupados en la producción industrial de

¹⁵ Ver de Wright Mills "Las clases medias".

¹⁶ Habría que ver si la dimensión calificación no está interviniendo en el "comportamiento de la dimensión" carácter.

bienes, los ocupados en la construcción y producción de infraestructura (reparación y transporte), y los ocupados en los servicios sociales varios (servicio de limpieza doméstico y no doméstico, recreación, deportes, arte, servicios varios a las personas, etc.). Quienes se ocupan en estos grupos, alcanzan en gran proporción niveles educativos y de ingresos (decil individual) bajos, y los más altos niveles de precariedad laboral ¹⁷.

Como vemos, los asalariados involucrados en la producción material directa de bienes junto a los trabajadores de los servicios varios -integrado principalmente por el servicio doméstico y no doméstico de limpieza-, parecen mostrar peores condiciones educativas, de ingresos y de inserción laboral que sus pares de tareas típicas del sector terciario de la economía.

Históricamente la industria, la construcción y el servicio doméstico ocuparon fuerza de trabajo proveniente de fracciones sociales más pobres y menos acomodadas. Particularmente en los dos últimos sectores aludidos, la atracción de esas fracciones sociales podría explicarse por las bajas exigencias de calificación que los definen.

Es este, reiteramos, un primer ordenamiento de la dimensión carácter ocupacional, el cual dicotomiza, a grueso el posicionamiento social en "mejores localizados" y "peores localizados". Los grupos que quedan en posiciones intermedias, a partir de esta primera clasificación de los grupos ocupacionales según el objeto que producen, precisamente por lo "grueso" del ordenamiento, son fluctuantes en cada variable caracterizadora. En tal sentido, hay grupos que quedan en posiciones intermedias o en las peores posiciones según sea la variable con la que se relacionan (asumen un comportamiento en el nivel educativo, otro en el nivel de ingresos, otro en la variable de precariedad laboral).

¹⁷ Los más altos niveles de precariedad laboral lo alcanzan, en mayor proporción, los asalariados de los servicios varios y la construcción. Los ocupados en producción industrial se ubican en una posición intermedia.

3.2.2 Dimensión calificación ocupacional

Cuadro 2: Posicionamiento de los grupos de calificación ocupacional según nivel educativo, ingresos y precariedad laboral.

CALIFICACION	NIVEL EDUCAT	INGRESOS	PRECARIEDAD
MEJOR P.S.	profesional	profesional	profesional técnico
MEDIO P.S.	técnico	técnico operativo	operativo
PEOR P.S.	operativo no calificado	no calificado	no calificado

Desde el punto de vista de la discriminación social de los asalariados, la calificación ocupacional opera como una dimensión central de corte, pues remite por una parte, al posicionamiento en las relaciones productivas y en consecuencia, a la división social del trabajo en manual e intelectual¹⁸. Por otra parte, dado que la dimensión se refiere a la complejidad involucrada en la tarea (lo que implica manejo de saberes conceptuales o periciales de distinto grado), indirectamente remite a la formación educativa formal, y en un sentido más amplio a la formación cultural de la fuerza de trabajo. Sabemos de la fuerte correlación existente entre los niveles educativos de la población y su pertenencia social de clase.¹⁹

Los cuatro agrupamientos de calificación se han mostrado significativos a la hora de marcar diferencias entre los ocupados según sea el nivel educativo, el nivel de ingresos y el nivel de precariedad de su situación. Pero en cada una de estas variables, los niveles de calificación asumieron perfiles distintos.

Si bien es cierto que los profesionales son siempre los mejor posicionados relativamente en cada una de estas variables, en el caso de la precariedad laboral, los técnicos comparten con ellos esta ubicación. Es decir profesionales y técnicos asumen los menores niveles de precariedad laboral, en una proporción similar. Si la mirada enfatiza el nivel educativo o de ingresos

¹⁸ Nos referimos a la apropiación o expropiación, que a a partir del pasaje de la organización artesanal del proceso productivo al de manufactura y gran industria, se ejerce sobre el conocimiento de los saberes inherentes al proceso de trabajo, desdoblando las fases de concepción, diseño, planificación, organización y dirección y las de ejecución de la producción de un objeto dado. Las primeras - funciones intelectuales -, quedan involucradas totalmente en las personificaciones laborales directivas y parcialmente en las de jefatura y de ejecución, cuando estas involucran operaciones y manipulación de conocimiento abstracto, teórico (general y/o específico) del proceso de trabajo. Precisamente son las calificaciones profesionales y técnicas quienes gozan de este atributo.

¹⁹ De todos modos sería interesante ver como esta relación entre localización social y nivel educativo ha variado en el tiempo, dado que el acceso de fracciones obreras a formación educativa superior (terciaria y universitaria), característica de las década del 40 en Argentina, con el consiguiente proceso de movilidad social, ha variado en las últimas décadas.

que alcanzan, los técnicos toman distancia de los profesionales y pasan a ocupar posiciones intermedias, en tanto que por precariedad laboral, la posición intermedia la asumen los ocupados operativos. Si observamos el decil de ingreso individual, técnicos y operativos asumen un perfil similar diferenciándose del resto y posicionándose en un nivel intermedio, en relación a los asalariados de las otras calificaciones.

Por último si miramos quienes quedan peor posicionados desde el punto de vista de la calificación, los no calificados comparten, en las tres variables caracterizadoras, esta situación. Pero por nivel educativo, a los no calificados hay que sumar los asalariados operativos, dado que ambas calificaciones tienen proporciones similares de ocupados de bajo nivel educativo.

En síntesis, agrupar niveles de calificación con atributos homogéneos no es posible, ya que las distancias entre los mismos varían en cada una de las variables analizadas. De este modo en principio, suponemos que mantener la discriminación entre los cuatro niveles de calificación es lo menos riesgoso metodológicamente.

3.2.3 Dimensión jerarquía ocupacional

Cuadro 3: Posicionamiento de los grupos de jerarquía ocupacional según nivel educativo, ingresos y precariedad laboral.

JERARQUIA	NIVEL EDUCAT	INGRESOS	PRECARIEDAD
MEJOR P.S.	jefes. prof. jefes. tecn.	jefes prof. jefes. tecn.	jefes prof. jefes tecn.
MEDIO P.S.	-----	jefes oper.	jefes oper.
PEOR P.S.	jefes oper. trab. ejec.	trab. ejec.	trab. ejec.

En primer término es importante aclarar que la dimensión jerárquica de las ocupaciones es analíticamente útil para discriminar fundamentalmente a los asalariados.

Por definición los patrones de distintos tamaños de establecimientos, se localizan en la cúspide de la pirámide jerárquica ya que la dirección es función del capital. En consecuencia merecen, desde el punto de vista de esta dimensión analítica, un tratamiento heterogéneo al de los asalariados.

Los cuentapropias, autoexplotadores de su fuerza de trabajo, no ejercen jefaturas, ya que la relación laboral que los caracteriza es la de dirección y ejecución de las tareas que realizan. Los trabajadores familiares sin remuneración, en principio, pueden asumir cualquier rol jerárquico, pero su poco

peso numérico hace que no resulten relevantes para el análisis.²⁰ De este modo, centramos la mirada en los asalariados, intentando discriminar diferencias en su interior cada vez que pusimos en relación distintas categorías jerárquicas y cada una de las variables con las que trabajamos exploratoriamente hasta el momento.

Encaramos la lectura de los tabulados tratando de visualizar especialmente si los trabajadores jefes y los ejecutores de "órdenes" se distinguen en función del nivel educativo que alcanzan, los ingresos que perciben individualmente y el grado de precariedad de sus ocupaciones. A su vez, intentamos ver si los niveles de jefatura (caracterizados por el grado de complejidad de la tarea a supervisar) presentan diferencias significativas que involucren cortes sociales importantes.

En primer lugar los jefes profesionales y técnicos son los que aparecen siempre mejor posicionados en las tres variables caracterizadoras, mostrando atributos heterogéneos en relación a los jefes operativos (capataces y encargados) y a los trabajadores de ejecución directa.

Los jefes operativos tienden a posicionarse con niveles intermedios en las tres variables, y los trabajadores de ejecución directa en las peores posiciones relativas. Pero si miramos el nivel educativo, los jefes operativos y los trabajadores de ejecución tienden a semajarse en cuanto al máximo nivel alcanzado en las peores posiciones. Esta homogeneidad que entre ellos aparece en función del nivel educativo, no se da si observamos el decil de ingreso individual o el nivel de precariedad laboral.

Si miramos los niveles jerárquicos en relación a la percepción de ingresos altos, vemos que, mientras en los asalariados de ejecución sólo el 20% de los casos perciben altos ingresos, en los jefes la proporción aumenta al doble (40%) cuando son operativos y al triple (60%) cuando son profesionales y técnicos. Con ingresos medios, las diferencias porcentuales entre las categorías jerárquicas no son tan significativas.

En síntesis, podemos decir que, en relación a esta variable, la distinción entre ocupaciones de jefatura y de no jefatura es relevante, así como también es significativa al interior de los jefes la distinción entre los niveles de jefatura.

Nuevamente visualizamos que, a medida que se asciende en la pirámide jerárquica, disminuyen los niveles de precariedad laboral. Es interesante ver que, tal como sucede con la variable ingresos, las diferencias entre el ejercicio o no de jefaturas y las diferencias entre los niveles de jefatura entre sí son significativos. Los trabajadores de ejecución alcanzan el triple

²⁰ La poca significación estadística de esta categoría hizo, que en esta etapa centráramos el análisis en las otras. De todos modos, en una próxima sería conveniente su abordaje para definir su tratamiento específico (aunque cuantitativamente sea una categoría ocupacional residual).

de niveles precarios que los jefes operativos y éstos a su vez el triple de precariedad que los jefes profesionales y técnicos.

En conclusión, distinguir al interior de los asalariados el atributo de ejercicio de jefatura de algún tipo es importante. A su vez el perfil de los jefes según la complejidad de la tarea que supervisan varía, tal cual lo indican las variables trabajadas. El nivel educativo, pareciera indicarnos que el perfil de los jefes entre sí no sólo es diferencial sino que los jefes operativos (capataces y encargados) se asemejan bastante a los asalariados de ejecución, en cuanto al nivel educativo que alcanzan.

3.3- CUENTAPROPIAS

Esta personificación laboral, peculiar por su inserción en la estructura productiva, tiene un peso cuantitativo considerable entre la población ocupada ²¹, y por consiguiente su tratamiento específico es de vital importancia. Ver en qué medida se asemejan cuentapropias y asalariados para proponer entonces un enfoque analítico homogéneo para ambos, o por el contrario, visualizar los atributos diferenciales, es uno de los objetivos propuestos para una siguiente etapa de trabajo. Comentaremos las conclusiones a las que arribamos, intentando enfatizar las semejanzas y diferencias localizadas entre cuentapropias y asalariados.

3.3.1 Dimensión carácter ocupacional

Cuadro 4: Posicionamiento de los grupos de carácter ocupacional según nivel educativo e ingresos.

CARACTER	NIVEL EDUCAT	INGRESOS
MEJOR P.S.	adm. cont. ser. soc.bas -	adm. cont. comercio transporte
MEDIO P.S.	comercializ. trans. almac. prod. indust. reparación	- - - construcc.
PEOR P.S.	serv. varios construcc. - - -	serv. varios prod. ind. reparacion serv.soc.bas ²²

Las ocupaciones de servicios -ocupaciones administrativas, contables, jurídicas y de informática- adquieren tanto para asalariados como para cuentapropias los mayores niveles educativos y de ingresos.

También aparecen como mejor posicionadas las de servicios sociales básicos (con alta presencia de ocupados profesionales y técnicos) pero sólo en relación a los niveles educativos alcanzados.

²¹ Además su presencia es creciente en las dos últimas décadas dados los cambios operados a partir de procesos de concentración y reestructuración productiva y expulsión de mano de obra asalariada. Ver de Rosalía Cortés "El empleo informal en Argentina" y de Khavisse, Aspiazú y Basualdo, "El nuevo poder económico".

²² La localización de este grupo de carácter entre los peores posicionados socialmente, por ingresos, puede explicarse por la mayor no respuesta encontrada en este agrupamiento.

Dos grupos ocupacionales en que los cuentapropias se posicionan favorablemente (aunque sólo lo hacen en relación al decil de ingreso individual) son los de comercio y transporte y almacenaje. Esto no es sorprendente, si pensamos, que a diferencia de los asalariados de estos mismos caracteres, los comerciantes, transportistas y propietarios o rentadores de depósitos para almacenamiento de bienes que trabajan por su cuenta, deben disponer, para poder autoexplotar su fuerza de trabajo sin necesidad de venderla a otro, de una cierta acumulación de capital que les posibilite ser propietarios o alquiladores de locales y/o instrumentos de producción (máquinas, transporte, etc.). De todos modos, estos caracteres que en el caso de los cuentapropias se posicionan bien, no se corresponden con los mayores niveles educativos sino más bien con niveles intermedios.

Entre los grupos peor posicionados se encuentra el de servicios sociales varios (de limpieza doméstica y no doméstica, de atención a las personas, de recreación, deporte y arte, etc.) como se registraba para los asalariados.

También aparecen peor posicionados, al igual que los asalariados, los cuentapropistas de la construcción, de la producción industrial y de la reparación, es decir, los involucrados en la producción de bienes en forma directa. Pero no se distribuyen homogéneamente en las dos variables caracterizadoras: los cp de construcción se localizan en los peores niveles educativos, en tanto los otros lo hacen en niveles intermedios. Por su parte, los cp de la industria, y la reparación se localizan en los niveles de ingresos más bajos, en tanto que los de construcción lo hacen en niveles intermedios.

3.3.2 Dimensión calificación ocupacional

Cuadro 5: Posicionamiento de los grupos de calificación ocupacional según nivel educativo e ingresos.

CALIFICACION	NIVEL EDUCAT	INGRESOS
MEJOR P.S.	profesional	profesional técnico
MEDIO P.S.	técnico	
PEOR P.S.	operativo no calificado	operativo no calificado

Encontramos que los cuatro niveles de calificación son importantes para la discriminación de los cuentapropias, tal cual concluimos para los asalariados.

Si observamos como estos niveles se ordenan en relación a la variable nivel educativo, se producen diferencias significativas entre profesionales y técnicos, y entre técnicos

y las calificaciones más bajas. Es decir, por su distribución en los niveles alcanzados, operativos y no calificados tienden a asemejarse entre sí, diferenciándose de los técnicos y profesionales, por la proporción de su distribución en los niveles primarios, secundarios y superiores. A su vez técnicos y profesionales marcan diferencias importantes en su distribución, dado que el nivel universitario pega un salto en la calificación profesional, en relación a la proporción de universitarios en los ocupados de calificación técnica.

Este comportamiento en el nivel educativo, según sea la calificación ocupacional, es similar en cuentapropias y asalariados.

Las diferencias no se muestran tan claramente cuando se observa la relación entre la calificación y el ingreso. Es decir, la alta proporción de trabajadores por cuenta propia que no responden sus ingresos (casi 4 de cada 10) distorciona la distribución porcentual por estratos y por categorías de calificación de la tarea. Así, se observa un comportamiento similar entre profesionales y técnicos en cuanto a su distribución porcentual por estrato de ingresos. Sin embargo, se registra una participación relativa más elevada de los trabajadores en tareas de calificación profesional en la no respuesta de ingresos que entre los de calificación técnica (56,7% y 27,3% respectivamente).

Una observación similar puede hacerse para las otras dos categorías de calificación. Los operativos y los trabajadores no calificados se diferencian del grupo anterior en su posicionamiento relativo al interior de cada estrato siendo altamente homogéneos entre sí. También, como en los grupos anteriores, registran importantes porcentajes de no respuesta en ingresos que representan para los operativos el 40,4% y para los no calificados el 30,8%.

En síntesis, dada la alta proporción de no respuesta registrada entre los trabajadores por cuenta propia resulta riesgoso extraer conclusiones definitivas acerca de la relación entre calificación de la tarea e ingresos.

Una aproximación gruesa y restringida por el contexto señalado permite diferenciar dos grupos. Entre los mejores posicionados están los de calificación científico-profesional y técnica. Entre los peor posicionados están los operativos y no calificados.

Considerando que el problema de la no declaración de ingresos es una cuestión que tendió a mejorar en posteriores ondas de la EPH, se propone realizar un estudio similar con información más actualizada con el propósito de verificar la evolución de la tendencia registrada.

4.-CONCLUSIONES GENERALES

A modo de síntesis de lo expuesto en las páginas precedentes, enumeramos aquí las principales conclusiones a las que arribamos en esta primer etapa de trabajo y algunos de los problemas y cuestiones a enfrentar en una próxima etapa, a los fines de acercarnos con mayor rigor a la construcción de un instrumento de medición y análisis de la estructura ocupacional.

1) - Los patrones de más de 5 empleados, tienen atributos específicos cualitativamente diferenciables del resto de las personificaciones ocupacionales. Podemos localizarlos (según las variables analizadas) en los más altos niveles educativos y los más altos ingresos. Estas características hacen que estos patrones constituyan un grupo social específico, con atributos homogéneos internamente y heterogéneos en relación al resto de la población ocupada.

- En el caso de los pequeños patrones, las tareas de ejecución concreta, según el carácter de su ocupación, se articulan a la de dirección. De este modo los patrones ocupan la "cúspide de la pirámide jerárquica", y en relación a la "base de la pirámide" tienen atributos privilegiados. Se distinguen de los grandes y medianos patrones por tener menor nivel educativo comparativamente, y por percibir menores ingresos, pero a su vez sus atributos son relativamente heterogéneos en relación al resto de las categorías ocupacionales.

2) - En los asalariados, se produce una primer dicotomía (gruesa) según el carácter de sus ocupaciones. Los involucrados en la producción material directa de bienes, y en servicios de baja calificación (como los varios), parecen mostrar peores condiciones educativas, de ingresos y de inserción laboral que sus pares de tareas típicas del sector terciario de la economía y de las llamadas tradicionalmente profesiones liberales.

Los cuatro agrupamientos de calificación se han mostrado significativos a la hora de marcar diferencias entre los ocupados asalariados, según sea el nivel educativo, el nivel de ingresos y el nivel de precariedad de su situación. Pero en cada una de estas variables, los niveles de calificación asumieron perfiles distintos. Agrupar niveles de calificación entre sí por presentar atributos homogéneos no es posible, ya que las distancias entre los mismos varían en cada una de las variables analizadas. De este modo en principio, suponemos que mantener la discriminación entre los cuatro niveles de calificación es lo menos riesgoso metodológicamente.

Distinguir al interior de los asalariados el atributo de ejercicio de jefatura de algún tipo es importante. A su vez el perfil de los jefes según la complejidad de la tarea que supervisan varía, tal cual lo indican las variables trabajadas. La variable nivel educativo, pareciera indicarnos que el perfil

de los jefes entre sí no sólo es diferencial sino que los jefes operativos (capataces y encargados) se asemejan bastante a los asalariados de ejecución, en cuanto al nivel educativo que alcanzan.

3) - En el caso de los cuentapropias, su significación cuantitativa y cualitativa en la fuerza de trabajo ocupada, hace relevante su abordaje. Definir si este debe ser homogéneo o heterogéneo en relación al conjunto de los asalariados es un objetivo central de la tarea analítica. En la primera etapa exploratoria, hallamos similitudes y diferencias entre ambas categorías ocupacionales. Algunos de sus caracteres ocupacionales, aparecen como mejor o peor posicionados, coincidiendo con los que hallamos para los asalariados; y otros aparecen sólo para los cuentapropias. En relación a la dimensión calificación, encontramos que los cuatro niveles de calificación son importantes para la discriminación de los cuentapropias, tal cual concluimos para los asalariados.

5.-ALGUNOS PROBLEMAS LOCALIZADOS Y SU POSIBLE TRATAMIENTO

Un problema que se plantea, cuando se intenta una discriminación interna más rigurosa del conjunto de patrones, es la localización de otras dimensiones que permitan distinguirlos en fracciones. El tamaño del establecimiento que dirigen ha sido utilizado tradicionalmente como variable indicativa del grado de acumulación de capital. El corte tradicional entre grandes, medianos y pequeños patrones se muestra relativamente confiable en su poder discriminador. Pero las nuevas modalidades de acumulación y producción nos hace necesario incorporar el tema del explotación intensiva, y no sólo extensiva del capital. El indicador tamaño se muestra limitado para captar los patrones capital-intensivos. Desentrañar qué otros atributos, registrados estadísticamente por las fuentes de relevamiento empírico, pueden colaborar en esta tarea se hace necesario.

El segundo problema que se presenta en relación a la discriminación interna de los patrones, aún desde la perspectiva de explotación extensiva del capital, es la localización de los cortes de tamaño que realmente marquen diferencias cualitativas. El hecho de trabajar con una desagregación de tamaño muy grande, para observar esta cuestión en relación a distintas variables, implica un problema muestral de significación estadística cuando trabajamos con la EPH. La poca cantidad de casos invalida la obtención de conclusiones terminantes.

En una palabra el abordaje de los patrones como personificación de relaciones productivas específicas, para su discriminación interna se hace necesaria en la próxima etapa de trabajo.

En el grupo de los asalariados, la importancia del carácter de sus ocupaciones en relación a su posicionamiento social debe ser reconsiderado en función del nivel de calificación de dichas

ocupaciones, pues los grupos mejor posicionados precisamente son grupos en que altos niveles de calificación aparecen en mayor proporción. Probablemente analizar las mismas relaciones a partir de la articulación de las dimensiones del carácter y la calificación ocupacional (tabulados trivariados) y su incidencia en las variables caracterizadoras nos permita ver cuál de estas dimensiones es determinante y cuál interviniente.

Otra cuestión pendiente para avanzar en la próxima etapa es la definición del tratamiento específico de los cuentapropias. Los elementos analizados hasta el momento no son suficientes para determinar un tratamiento homogéneo o heterogéneo al de los asalariados.

Por último, tenemos el caso de los trabajadores familiares, cuyo peso poco significativo nos impide un análisis más cualitativo de este grupo. Ver entonces un enfoque analítico factible para su abordaje es una tarea pendiente.

6.- BIBLIOGRAFIA

- Aspiazu, Khavisse y Basualdo (1988) El nuevo poder económico. Ed. Hyspamérica, Bs.As.
- Bankirer, M. y Chubarovsky D. (1994). Estructura Social: Diversos aportes teóricos para su estudio. Documento de Trabajo, Mimeo. Dirección de Estadísticas Poblacionales, INDEC, Bs.As.
- Bankirer, M., Cubarovsky, D., Cucca, M., Lorenzetti, E., Petetta, D. (1994). Propuesta para la estratificación de los hogares con jefe inactivo. Documento de trabajo No.1, INDEC, Bs.As.
- Botta, A., y otros (1989a). Proyecto de Formulación de un índice de Estratificación social para el sistema de estadísticas sociodemográficas: propuesta de la Encuesta Permanente de Hogares. Segunda reunión del Comité de expertos en Estadísticas Sociodemográficas, Dirección Nacional de Estadísticas Sociodemográficas, Serie Documentos Técnicos, Doc. N°7, Indec, Bs. As.
- Botta, A. y otros (1989b). Esquema Provisorio de Estratificación Social. Encuesta Permanente de Hogares, Dto. de Análisis y Desarrollo Temático, Indec, Bs. As.
- Broverman, H. (1983). Trabajo y Fuerza de tarabajo en el Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Ed. Alianza, Madrid.
- Chubarovsky, D., Cucca, M., Lorenzetti, E., Mulera, E., Petetta, D. (1995). Avances en la construcción de un Instrumento de medición y análisis de la Estructura Social. Documento de trabajo No.2, INDEC, Bs.As.
- Coriat, B. (1992) El taller y el cronómetro. Siglo Veintiuno Editores, 8va. ed., México.
- Cortéz, R. El empleo informal en la argentina
- Germani, G. (199). La Estructura Social Argentina. Ed. Plus Ultra, Bs.As.
- Marx, C. (1984) El Capital Cap. 9 a 11. Siglo Veintiuno Editores, México.
- Pok, C. (1991) La precarización del empleo en la Argentina. CEIL, Bs.As.
- Reich, R., (1994) El trabajo de las naciones. Ed. Vergara, Bs.As.
- Wright, M. (19) Las clases medias

