

Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela

Segmented and segregated: Women in the Venezuelan workforce

Jacqueline Richter

Resumen

En este artículo se describen las principales características de la inserción laboral de las mujeres, tanto en el sector formal como informal, tratando de indagar sobre las diversas inequidades por género que presenta el mercado de trabajo venezolano. La participación de la mujer en el mercado de trabajo es creciente, pero con una alta concentración en el sector informal. En la década de los noventa su presencia aumentó en doce puntos en ese sector, el cual ha generado más de la mitad de los puestos de trabajo desde 2000. La fuerza del sector informal en la creación de empleo le otorga una especial cara a las inequidades de género en el trabajo. En el mercado de trabajo venezolano conviven mujeres altamente protegidas con otras que no gozan de protección laboral, lo que se debe a su presencia significativa en dos categorías ocupacionales con condiciones de trabajo opuestas: el empleo público y el trabajo autónomo no profesional.

Palabras clave:

Mercado de trabajo; Segmentación del mercado de trabajo; Segregación ocupacional por sexo; Informalidad, Condiciones de empleo

Abstract

This article describes the main aspects of women's insertion into the workforce, in both the formal and informal sectors, and aims to provide insight into the different gender-derived inequities in the Venezuelan employment market. Women's involvement in the workplace continues to grow, yet this growth is highly concentrated in the informal sector. In the nineties, this presence rose by twelve points in this sector, which has generated over half of the employment, work or positions since 2000. The growth of the informal sector, with regards to work opportunities, gives rise to a special aspect of workplace gender inequities. The Venezuelan work market includes women who are highly protected and those who have no labor-related protection. This is due to a significant presence in two occupational categories with opposing conditions: public employment and unskilled autonomous work.

Key Words:

Employment market; Workplace segmentation; Gender-based occupational segregation; Employment conditions

I. INTRODUCCIÓN

Los estudios sobre las condiciones de trabajo de las mujeres tienen ya cierta tradición en la sociología del trabajo. El tema posee cada día más actualidad, pues con las nuevas formas de organizar la producción y el trabajo, la tendencia ha sido al desmejoramiento de las condiciones de trabajo de todas y todos los trabajadores, pero afectando más a los colectivos femeninos (Abramo y Valenzuela, 2005; Carr y Chen, 2004; Duryea y otras, 2002).

Las nuevas formas de organizar la producción y la prestación personal de servicios han profundizado las diferencias en las condiciones de trabajo, pues se expanden las diversas formas de contratación temporal y precaria, reduciéndose el segmento de trabajo protegido (Recio, 1999).

En la primera parte de este artículo la mirada se centra en las dinámicas del mercado de trabajo, el cual se conceptualiza como una institución social que estructura la sociedad. Por ello, sus reglas de funcionamiento expresan las diversas relaciones de poder existentes en una sociedad, entre ellas, las de género. Dos conceptos son claves para entender los procesos de discriminación dentro del mercado de trabajo: segmentación laboral y segregación ocupacional por sexo. Una breve reseña de las características de los diversos segmentos del mercado de trabajo y cómo se expresa la segregación ocupacional por sexo es uno de los hilos conductores de este capítulo. Se describe también una especial forma de segmentación laboral, muy importante en América Latina, que divide el mercado de trabajo en un sector formal y otro informal.

La segunda parte se dedica a la situación de la mujer dentro del mercado de trabajo venezolano en el primer semestre de 2004. Se parte de la hipótesis de una mayor segmentación de la fuerza de trabajo femenino y algunos datos estadísticos la corroboran. La segregación ocupacional por sexo atraviesa todos los segmentos del mercado de trabajo, pues en cada categoría ocupacional los hombres y las mujeres se concentran en ocupaciones diferentes. En el caso de la mujer, su presencia significativa como asalariada en el sector público y en la categoría trabajadora por cuenta propia no profesional configura un especial cuadro entre alta protección y absoluta desprotección.

Las reflexiones finales se centran en resaltar las malas condiciones de trabajo que tienen la mayoría de los trabajadores, las cuales reflejan la magnitud de la exclusión social en nuestro país. En el tema de la equidad de género parece

necesario mejorar las condiciones de trabajo de los segmentos más precarios de la fuerza de trabajo femenina, pues justamente su gran segmentación interna pudiese estar influyendo en la limitada cobertura de las disposiciones sobre igualdad en las condiciones de empleo y remuneración.

II. MERCADO DE TRABAJO Y DISCRIMINACIÓN POR GÉNERO

La división sexual del trabajo es un elemento central para entender la segmentación y la segregación ocupacional por sexo, pues configura uno de los sistemas de relaciones de poder más longevo en la historia de la humanidad:

La diferenciación basada en el sexo es una de las formas más extendidas de explotación humana, arraigada en la interacción personal entre sexos, en instituciones sociales básicas como la familia, y enraizada en estructuras económicas y políticas. Sus manifestaciones son múltiples y se extienden por todos los niveles de la sociedad. Estas manifestaciones constituyen en su totalidad un complejo sistema de relaciones de poder entre los sexos que tipifica la subordinación de la mujer a diferentes niveles sociales (Benería, 1991:50).

La situación de la mujer en el mercado de trabajo y la segregación de los empleos por sexo parece ser el resultado de un largo proceso de interacción entre el patriarcado y el capitalismo, pues la interrelación entre ambos sistemas ha sido un factor importante en la distribución de los puestos de trabajo. Por ello, se sostiene que “El capitalismo creció sobre el patriarcado; y el capitalismo patriarcal es una sociedad estratificada por excelencia” (Hartmann, 1994:291). En el caso venezolano, la conjunción entre patriarcado y capitalismo se estructura en una sociedad signada por relaciones matricentristas.¹

1. Concepto de mercado de trabajo

El mercado de trabajo es una institución social que refleja las relaciones de poder en una sociedad y, por ello, la estructura.² Es un conjunto de instituciones

¹ Concepto que refiere a la estructuración de una familia en torno a la figura materna, independientemente de la presencia paterna estable en su interior (Hurtado, 1991).

² Escapa a este trabajo la discusión entre economistas del trabajo sobre la noción y funcionamiento del mercado de trabajo, pero se quiere dejar por sentado cuál es la corriente teórica que se ha utilizado. Partimos de la base que todo mercado, no sólo el laboral, es una relación social, en cuya construcción ha tenido un rol preponderante el Estado (Chang, 2003).

y factores sociales que determinan la compra y venta de trabajo (Toharia, 1983). Esa compra y venta es especial, pues no se vende una mercancía cualquiera. Al mercado laboral ingresan personas:

La fuerza de trabajo no es separable de su portador y tanto su precio como sus condiciones de su empleo están condicionados por factores sociopolíticos... (Köhler y Martín, 2005:318).

Así considerada, la fuerza de trabajo tiene un género, una clase social, una nacionalidad, una identidad sexual que son determinantes, tanto para las condiciones de su compra y venta como del lugar que esa persona ocupará en el mercado de trabajo. La fuerza de trabajo en abstracto, como la visualizan los neoclásicos, esconde justamente esos elementos intrínsecos de su configuración.

Las relaciones de poder en los mercados de trabajo son evidentes desde hace mucho tiempo, pues se trata de regular los intercambios entre capital y trabajo. Por ello, la acción estatal, producto entre otras cosas de la presión sindical, ha regulado la compra y venta de la fuerza de trabajo. Es lo que se conoce como la legislación laboral y de la seguridad social, que impone un mínimo contenido de derechos y obligaciones al contrato de trabajo. Por su parte, los sindicatos con la negociación colectiva, la concertación social y, en los últimos tiempos con el diálogo social, han reforzado el carácter institucional y reglado del mercado laboral.

Los mercados de trabajo expresan no sólo las relaciones de poder entre capital y trabajo, sino también las de género. Pero, los estudios sobre este tema apenas se inician en los años setenta del siglo XX y las medidas estatales para la eliminación de las desigualdades entre los sexos son aún más recientes (Borderías, 2003; Torns Martín, 1999).

La legislación que promueve la igualdad en las condiciones de trabajo entre hombres y mujeres se mostró insuficiente para atacar las diversas manifestaciones de las discriminaciones por género. Por ello, en la actualidad se promueven las medidas de acción positiva,³ en particular su consagración por la negociación

³ “La acción positiva es una ampliación de la noción de igualdad de oportunidades y ausencia de discriminación. Tiene por finalidad corregir las consecuencias de la discriminación habilitando a la persona o colectivo para robustecerse, afirmarse y competir en pie de igualdad con el colectivo favorecido o –lo cual es más polémico– alcanzar la equiparación de inmediato” (Aeberhard-Hodges, 1999:275). En el caso de la mujer, la acción afirmativa se traduce en un conjunto de medidas legislativas y administrativas que tratan de garantizar su acceso a puestos de trabajos en sectores con poca presencia femenina o el ascenso a puestos de dirección.

colectiva, pues la regulación por los actores del sistema de relaciones de trabajo parece ser uno de los mecanismos más idóneos para enfrentar el problema. En cierto sentido, esta propuesta se plantea una modificación del pacto capital-trabajo, base del Estado de bienestar.

Los estados de bienestar europeos se construyeron con pactos basados en el mercado de trabajo. El modelo del “hombre-jefe de familia” reflejaba la división sexual del trabajo entre hombres y mujeres, pues la esfera productiva era responsabilidad de los hombres y la reproductiva de las mujeres. En los estados de bienestar europeos, la mujer accedía a las protecciones sociales por ser carga del trabajador, es decir, del marido o padre (Valiente, 1998; Orloff, 1993).

La noción de salario familiar fue construida justamente pensando en la división sexual del trabajo, pues se trataba de asegurar al marido un salario suficiente que permitiese mantener a su esposa e hijos.⁴ En este modelo la incorporación de la mujer al mercado de trabajo sólo se justificaba por ausencia de la figura masculina (padre o esposo) o como segundo ingreso. El solo hecho de visualizar a la mujer como un ingreso complementario refleja claramente las reglas sexistas del mercado laboral.

Los actores sociales, que son los que estructuran los mercados de trabajo, poseen una visión del lugar de la mujer en él. Se parte de concepciones y prácticas muy arraigadas y las regulaciones van a tender a reflejar esas visiones. Más allá de las declaraciones sobre la necesidad de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, las decisiones distribuyen de manera diferente a las y los trabajadores. Ejemplo de ello fue, a principios del siglo XX, la oposición sindical a la incorporación de la mujer a la industria en Inglaterra y EE UU, coincidiendo en argumentos la patronal y los sindicatos. Los sindicatos, en vez de optar por calificar y organizar a las mujeres trabajadoras, prefirieron el camino de las leyes protectoras que limitaban el acceso al empleo (Hartmann, 1994). Similar situación se ha presentado en la India, pues los trabajadores sindicalizados practican discriminaciones sistemáticas contra las mujeres, *dalits* (castas oprimidas) y minorías religiosas (Harris-White, 2003).

Ejemplos típicos de medidas de acción positiva son los cupos obligatorios para mujeres en las listas a cargos de elección popular o la orden legal de preferir, en caso de igualdad de condiciones, a una mujer para un ascenso a un cargo de dirección en empresas con pocas mujeres en puestos directivos.

⁴ Hartmann (1994) documenta la discusión en Inglaterra sobre la necesidad de instaurar el salario familiar, por los estragos que estaba ocasionando en la vida familiar la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

La poca presencia de los problemas de las mujeres en la negociación colectiva muestra otra arista de cómo la acción sindical puede favorecer o desmejorar las condiciones de trabajo de las mujeres. La equidad de género es un tema ausente en la agenda sindical en Venezuela, incluso en sectores altamente feminizados, como lo son el empleo público y la industria de la confección (Iranzo y Richter, 2005).

En síntesis, el mercado de trabajo es una institución social que *distribuye* a las personas en diversos lugares en la sociedad. En su funcionamiento cotidiano depende de otras instituciones extramercantiles, como la familia y la escuela, lo que necesariamente lleva a estudiarlo como un complejo proceso social, con una diversidad de situaciones, que van dándole una configuración determinada según la sociedad de que se trate.

La regulación del mercado de trabajo en Venezuela se fundamentó en un pacto similar al de los países europeos, pero con una cobertura limitada y prestaciones sociales mucho más reducidas. Nuestra peculiar versión del Estado de bienestar se ha topado con la heterogeneidad estructural de los sistemas productivos⁵ y con el poco cumplimiento de la legislación laboral (Mesa Lago, 1990; Tokman, 2000).

2. Los diversos tipos de segmentación en los mercados de trabajo

Los estudios sobre la segmentación del mercado de trabajo han tenido como finalidad detectar las tendencias hacia una mayor o menor diferenciación dentro de las clases asalariadas. Los segmentos serían una de las explicaciones de las diferencias salariales y de las discriminaciones laborales que afectan a determinados colectivos laborales (Recio, 1999).

Las investigaciones sobre segmentación laboral suelen distinguir entre un mercado primario y uno secundario. Piore (1983) ha vinculado la segmentación, tanto a las estrategias empresariales como a la diversa situación de poder político y económico de los trabajadores. Este autor sostiene que las y los trabajadores del mercado secundario son débiles política y económicamente.

Una definición elemental de segmentación laboral refiere a la existencia de unos puestos de trabajos con buenas y otros con menos buenas o realmente muy

⁵ La heterogeneidad estructural fue uno de los aportes de Prebisch para explicar las características de los aparatos productivos de América Latina. Una buena reseña de su pensamiento se encuentra en Prebisch (1996).

precarias condiciones de trabajo. Los mercados primarios se caracterizan por tener salarios altos, condiciones de trabajo de buena calidad, estabilidad en el empleo y acceso a la protección social. Son mercados con alta afiliación sindical y las y los trabajadores poseen normalmente calificación profesional especializada.⁶ En cambio, el mercado secundario concentra a los trabajadores sin estabilidad, con salarios bajos, condiciones y medio ambiente del trabajo precario y poco acceso a la protección social.

Otra clasificación común es la que distingue entre los mercados internos y externos de las empresas. Los primeros se identifican porque un grupo reducido de trabajadores, con contrato estable, constituyen la base para cubrir ciertos tipos de puestos de trabajo. En estas empresas existen diversos criterios para asignarlos. Por ejemplo, los cargos medios y altos se reservan para las políticas de promociones. Hasta hace poco era normal que en las grandes empresas se comenzara en los cargos más bajos, avanzando hacia los de dirección. Cada segmento dentro de la empresa tenía su forma de ingreso y de ascenso, no siendo común pasar del área de producción hacia la administrativa.⁷ En cambio, en los mercados externos la relación de trabajo es poco estable y de corta duración. Éstos podrían ser visualizados como una especie de fila de trabajadores en espera a ser contratados. Normalmente, en estos mercados las y los trabajadores tienen menos capacidad para negociar sus condiciones de trabajo, las cuales tienden a ser inferiores a la de los trabajadores internos.

Otra categorización hace referencia al nivel de calificación de la mano de obra. Se habla de mercados profesionales o semiprofesionales o sin calificación profesional. Los primeros son aquellos que se estructuran con base en las habilidades de las y los trabajadores, que son apreciadas por el mercado, lo que les permite negociar buenas condiciones de trabajo.

La discusión inicial sobre segmentación del mercado de trabajo no tomó en cuenta el género como núcleo central de sus planteamientos, pero sus aportes han influenciado profundamente los estudios sobre el trabajo femenino. Así, para algunas autoras la preponderancia de la mujer en los segmentos secundarios del mercado de trabajo se explica por razones vinculadas a su papel en la familia. De igual

⁶ La formación profesional puede ser habilidades aprendidas en el puesto de trabajo o por estudios formales.

⁷ En la banca española se ingresaba como botones y se iba ascendiendo con el transcurso del tiempo. En muchas empresas industriales era habitual que quien ingresase como peón llegase a encargado de taller (Recio, 1997).

manera, su mayor presencia en el sector servicio se relaciona con su proceso de socialización que enfatiza desarrollar las habilidades para el cuidado y la atención a las personas (Borderías y otras, 1994; Torns, 1999; Benería, 2005). Además, se ha considerado que su alta participación en el sector servicios refuerza su situación de subordinación, pues tanto este sector de actividad como las cualificaciones que se requieren tienen menos prestigio y reconocimiento social (Torns, 1999).

Un enfoque algo distinto utiliza el concepto de segregación ocupacional por sexo. Acá más que en la segmentación del mercado de trabajo la mirada se pone en la distinta distribución por sexo en las categorías ocupacionales. En tal sentido, se ha puesto énfasis en mostrar que los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado de trabajo en distintas dimensiones: ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas, ocupaciones con mayor proporción de hombres o mujeres que la que representan en la población. Existen dos modalidades básicas de segregación: la horizontal y vertical. La primera se produce cuando mujeres y hombres participan en diferentes ocupaciones y la segunda ocurre cuando los hombres trabajan en la parte más alta y las mujeres en la más baja (Borderías y otras, 1994; Torns, 1999). Un estudio sobre la segregación ocupacional en países altamente industrializados sostiene que la segregación ocupacional se ha pronunciado, concentrándose las mujeres en el sector servicios, en particular en el empleo público (Estévez-Abe, 2005). Este hecho está produciendo una clara polarización interna de la fuerza de trabajo femenina (Maruani y otras, 2004).

En la actualidad en cualquier gran empresa se puede observar trabajadores pertenecientes a los diversos segmentos del mercado de trabajo: un grupo de trabajadores con buenas condiciones de trabajo, sindicalizados y contrato estable, otro con contratos temporales y un tercer segmento subcontratado. En el mercado interno de medianas y grandes empresas se pueden advertir configuraciones especiales por ocupaciones y profesiones. Normalmente, las mujeres tienen mayor presencia en los subcontratados y en los que se contratan temporalmente. La segregación ocupacional atraviesa todos los segmentos del mercado de trabajo.

Los diversos tipos de empleo se reproducen de manera similar en las cadenas de subcontratación. Puede ocurrir que en los primeros eslabones exista un mercado primario (interno y profesional), pero lo más probable es que los eslabones inferiores de la cadena se compongan por empresas que contratan a sus trabajadores en condiciones inestables.

Las diversas políticas económicas y laborales implementadas en la década de los noventa e inicios de la actual han profundizado la segmentación y segregación ocupacional en nuestro país. En particular, la apertura económica repercutió fuertemente en nuestro sector industrial, el cual respondió trasladando la mitad de sus puestos de trabajo hacia el sector informal. En 1990 la informalidad en el sector industrial era 29%, ubicándose en 50% en 2004. El empleo en microempresas en el sector creció de 14% a 23% en el mismo período (INE, 2004). Similar situación ha ocurrido en otras ramas de actividad. Las actuales políticas económicas y laborales han producido otras formas de segmentación y segregación ocupacional, como lo es el trabajo en cooperativas.

3. La discriminación por género en el mercado de trabajo: las diversas manifestaciones de la segmentación laboral y la segregación ocupacional por sexo

La situación de la mujer en los diversos segmentos del mercado de trabajo es diversa, lo que dificulta construir un cuadro general común a todas ellas. En cada segmento se presentan particularidades, retos y problemas que no son similares ni comparables a la situación que se viva en otro segmento del mercado de trabajo. A la segmentación se le adiciona la segregación ocupacional por sexo, lo que hace aún más compleja su situación, pues dentro de los mercados internos se producen segregaciones por puesto de trabajo en una misma empresa. Así, por ejemplo, en el Metro de Caracas las mujeres se concentraban en las actividades administrativas y los hombres en las operativas, siendo los salarios administrativos más bajos (Iranzo y Richter, 2002).

En los mercados internos, los principales problemas que se les presentan a las mujeres son los relacionados con el ingreso a determinadas ocupaciones, la discriminación salarial, el acoso sexual y los techos de cristal.⁸

Los estudios sobre segmentación laboral sitúan al sector público en los mercados primarios (Recio, 1991; López y otros, 1998). La presencia de la mujer es considerable en este sector, produciéndose una especial segregación ocupacional

⁸ Expresión que hace referencia a las dificultades que enfrentan las mujeres para ascender. Son techos de cristal porque son difíciles de visualizar y en los intentos de subir a cargos superiores se tropieza con algo que no se sabe muy bien qué es, pero que impide el alcanzar los cargos de dirección (Wirth, 2002). Esta situación afecta principalmente a las mujeres ubicadas en el segmento primario del mercado laboral.

dentro de los mercados primarios, que ha sido relacionada con las políticas de formación y con algunas políticas sociales de los estados de bienestar europeos. En algunos países desarrollados en Europa, los hombres se concentran en el sector industrial y las mujeres en el sector público, pues el tipo de formación que se requiere para cada sector es diferente. En el sector industrial la formación se recibe en el puesto de trabajo, lo que hace que ésta sea asumida por el empleador. Acá privaría las consideraciones sobre una inversión que no se sabe si se recupera, por las salidas de la mujer del mercado de trabajo en caso de maternidad. En cambio, la formación profesional que se necesita para el sector público se obtiene en institutos educacionales, lo que sumado a las políticas estatales de subsidio a la maternidad facilitarían no sólo su incorporación, sino también la posibilidad de hacer carrera en este sector (Estévez-Abe, 2005).

En América Latina también existe una mayor presencia de los hombres en el sector industrial y la concentración de las mujeres en el sector servicios. El sector industrial absorbe sólo 14,9% de la mano de obra femenina en comparación con el 32,4% de los hombres. El 85% del empleo femenino se situaba en el sector servicio (OIT. Panorama Laboral, 2005:14). El 50,7% de las mujeres trabajaban en el sector servicios comunales, sociales y personales y casi un tercio, el 28,6%, lo hace en el comercio. Los procesos de desindustrialización en la región han producido una migración de hombres hacia el sector terciario: 67,8% de ellos se ocupaba en el sector servicios en 2003 (Abramo y Valenzuela, 2005).

La situación de la mujer en los mercados secundarios presenta, también, variaciones, las cuales dependen del segmento de ese mercado en el que se encuentre. Estudios sobre maquilas exportadoras en el norte de México reportan que algunos sectores tienen ingresos superiores al salario mínimo (Carrillo y Contreras, 2003; Carrillo y otros, 1993). En los mercados secundarios puede visualizarse con mayor claridad el fenómeno del “suelo pegajoso”, que refiere a los empleos de bajos salarios y reducido prestigio social en el que están atrapadas la mayoría de mujeres de clase obrera (Recio, 2004).

Una forma de segmentación del mercado de trabajo muy estudiada en América Latina es la que se refiere a la división entre sector formal e informal del mercado de trabajo, pues, desde hace décadas la dinámica de creación de empleo ha estado más centrada en la economía informal.

El informe anual de la OIT dedicado al mercado de trabajo de la región reporta que en el período 1990-2003, 6 de cada 10 empleos se crearon en el

sector informal. En 2004 una de cada dos mujeres ocupadas trabajaba en el sector informal. Esa presencia hace interesante estudiar sus condiciones de trabajo y ver cómo se expresan las inequidades de género en la economía informal (OIT. Panorama Laboral, 2005).

Los procesos de relocalización industrial producen el cierre de empresas, lo que genera desempleo y con ello aumentan las actividades de sobrevivencia en la informalidad. En otros casos, el desempleo masculino puede ser la razón que lleve a la mujer a salir al mercado de trabajo y al haber pocos puestos de trabajo en el sector estructurado se incorpora al sector informal.

Las condiciones de trabajo en la informalidad son variadas. Algunos trabajadores son asalariados con buenos ingresos y condiciones de trabajo aceptables. Son los que prestan sus servicios en microempresas de informática, de diseño, de asesoría o de microelectrónica, por citar algunas. Hay trabajadores autónomos que tienen buenos ingresos como, por ejemplo, un plomero o electricista y organizan libremente su trabajo, pero, como veremos, son minoritarios en la fuerza de trabajo venezolana.

4. Informalidad, segmentación del mercado de trabajo y segregación ocupacional en América Latina

En América Latina se pueden encontrar, por lo menos, tres enfoques que intentan explicar las causas de la informalidad, proponiendo cada uno de ellos diversas formas de medición y, por tanto, políticas públicas casi opuestas para superar los problemas que representa la informalidad para el desarrollo económico y social. Describiéndolos por orden cronológico, el primero se origina en el estudio pionero de Kenia⁹ que, con ciertas modificaciones, fue desarrollado fundamentalmente por el Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (Prealc-OIT). Su aporte central fue analizar el sector informal a partir de la unidad de producción, tratando de colocarlo en el contexto histórico estructural de la región latinoamericana. En tal sentido, se le considera una expresión del exceso de oferta laboral,

⁹ El informe de la misión de OIT a Kenia en 1972 logró mostrar que en ese país el problema principal no era el desempleo abierto, sino una serie de actividades de autoempleo o en empresas familiares, muchas de ellas de sobrevivencia, las cuales se desarrollaban de manera casi paralela a la economía formal. Desde ese momento se ha desarrollado en la OIT toda una línea de investigación sobre informalidad, cuyo último informe sobre el tema propone, incluso, una nueva forma de medición (OIT, 2002).

que produce la heterogeneidad estructural de las economías latinoamericanas. El segundo enfoque define la informalidad como todas las actividades económicas efectuadas fuera del mecanismo de regulación o protección del Estado, siendo esto consecuencia de la nueva división internacional del trabajo (Portes y Halles, 2004). Por último, el tercero, visualiza la actividad informal como una respuesta a la excesiva regulación estatal (De Soto, 1986). Pero, todas las corrientes de pensamiento coinciden por los menos en dos características: las actividades económicas son muy heterogéneas y las empresas que operan son de reducido tamaño.

En este trabajo se utilizará el concepto de sector informal elaborado por la OIT. Desde esta perspectiva se considera formando parte del sector informal a

aquellas personas que son ocupadas y cuyo empleo principal se clasifica en una de las siguientes categorías: (1) trabajadores independientes (que incluye a los trabajadores familiares y los trabajadores por cuenta propia, excepto los administrativos, profesionales y técnicos), (2) trabajadores en el servicio doméstico, y (3) ocupados en establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores (OIT. Panorama Laboral, 2005:86).

La ventaja de tomar esta definición es que permite no sólo medir la evolución del sector, sino también que se cuentan con datos fidedignos sobre las condiciones de empleo dentro de él, pues es la utilizada por la mayoría de los institutos de estadísticas oficiales de la región. De acuerdo con esta forma de medición, en el sector informal se encontraba casi la mitad de la población económica activa de la región con una tendencia sostenida hacia su expansión. La brecha de género en 2003 se situaba en seis puntos.

Desde la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Cepal) y la OIT se ha tratado de explicar el hecho de que casi la mitad de la fuerza de trabajo se ocupe en el sector informal por la existencia de "...una franja de actividades de baja productividad en la que se inserta el excedente de población incapaz de ser absorbido por las ocupaciones generadas por el sector moderno de la economía urbana" (Carpio y Novacovsky, 2000:11).

Los estudios de Prealc-OIT hicieron énfasis en las relaciones entre actividades de baja productividad, escasa dotación de capital y tecnología, ingresos insuficientes y pobreza. Un aporte importante del programa fue la asociación entre el funcionamiento del mercado de trabajo y pobreza, aunque ha sido criticada, pues parece no existir una relación tan lineal. Tratando de clarificar tal asociación se

Cuadro 1
Evolución del sector informal en América Latina

País/año	Sector informal				Sector informal		
	Total	Trabajador independiente a/	Servicio doméstico	Micro-empresas b/	Total	Sector público	Pequeñas, medianas y grandes empresas privadas c/
América Latina							
1990 Total	42,8	22,2	5,8	14,7	57,2	14,4	42,9
Hombres	39,4	21,6	0,5	17,3	ND ^d	ND	ND
Mujeres	47,4	23,2	13,8	10,4	ND	ND	ND
2004 Total	49,2	25,7	6,4	17,2	50,8	12,8	35,8
Hombres	47,3	25,8	0,6	20,8	52,7	10,5	39,9
Mujeres	51,9	25,4	14,3	12,1	47,9	16,0	29,8

a/ Incluye trabajadores por cuenta propia (excepto los administrativos, profesionales y técnicos) y trabajadores familiares.

b/ Ocupados correspondientes a establecimientos que cuentan con hasta 5 trabajadores.

c/ Incluye a empresas con 6 o más ocupados.

d/ Información no disponible en el cuadro original

Fuente: *Panorama Laboral*, 2004 y 2006. OIT.

ha sostenido que “los informales suelen ser pobres no por pertenecer a cierto grupo de desfavorecidos, sino que los desfavorecidos se ven obligados por falta de recursos (especialmente capital) a insertarse en el sector informal” (Pérez Sáinz, 2000:52).

En un estudio realizado por la OIT se reconoce que no todos los informales están en condiciones de pobreza y que un vendedor callejero puede llegar a ganar 3,3 veces el salario mínimo, pero los datos de esa investigación también confirman que personas con las mismas características laborales, nivel de instrucción, sexo, edad, situación ocupacional, los que se ubican en el sector formal tienen mejores remuneraciones. En los estratos con menor formación, la diferencia de ingresos es de 40% a favor de los empleados en la economía formal (Tokman, 1996).

La OIT ha reformulado su concepción del sector informal. Desde el Informe VI para la Conferencia Internacional del Trabajo del año 2002, titulado “Trabajo decente y economía informal” se considera que el empleo informal es resultado de un proceso de exclusión de las ventajas no salariales del trabajo, tales como

acceso a la seguridad social, seguros de desempleo, vacaciones pagadas, por citar algunos de los beneficios no directamente salariales (Carr y Chen, 2004). En este nuevo enfoque se asocia la informalidad con desprotección laboral, pues se habla de puestos de trabajo informales en el sector formal (OIT, 2002).

Además de la asociación de informalidad con pobreza se le critica al enfoque de la OIT incluir en dicho segmento a todas las empresas que ocupen menos de cinco trabajadores, pues con los procesos de descentralización productiva y las nuevas tecnologías algunas empresas del sector moderno pueden tener menos de cinco trabajadores.

Alejandro Portes (2000) es, sin duda, uno de los críticos más conocidos al enfoque de la OIT. Él ha puesto de manifiesto que el sector informal no necesariamente constituye una expresión de la incapacidad del aparato productivo moderno para integrar a la población trabajadora excedente, sino que representa una forma de vinculación entre el capital y trabajo, que es consecuencia de la organización a escala global de la reestructuración del sistema capitalista.

Este autor demuestra que la economía informal ha existido desde los inicios del capitalismo en los países desarrollados y que en la actualidad no necesariamente responde al retraso tecnológico de las empresas o a la pobreza de las y los trabajadores. Algunos de sus ejemplos sobre economía informal en Estados Unidos de América refieren a valores culturales de los inmigrantes. Es el caso de las mujeres cubanas en la industria de la confección en el estado de la Florida, quienes ponían como condición para trabajar hacerlo desde la casa, pues sus maridos no las dejaban trabajar fuera de ella. Este ejemplo muestra una segmentación impuesta a las empresas por unas trabajadoras consideradas necesarias y calificadas (Portes, 2000).

Los sectores críticos al enfoque de OIT no han logrado proponer una definición propia de informalidad y menos un método de medición. Los intentos de Alejandro Portes siempre han sido limitados y sus criterios terminan por mezclar cosas tan disímiles, como fraude a la ley, incumplimiento de la misma, empleo temporal y subempleo.

La propuesta de definir la informalidad como sinónimo de trabajadores no cubiertos por el sistema de seguridad social, lleva a considerar informales a trabajadores de grandes empresas, con buenas condiciones de trabajo, pero que no son declarados a la seguridad social, por variadas razones. Este hecho llevó a que el propio Portes descarte esta forma de medición, pues reconoce que la “calidad

de los datos sobre cobertura social es baja, especialmente en el Tercer Mundo, lo cual hace que estas aproximaciones resulten tentativas y poco confiables las comparaciones internacionales basadas en ellas” (2000:40).

El enfoque de la OIT no niega las relaciones entre sector formal e informal de la economía. En las economías con heterogeneidad estructural es justamente la existencia de una única estructura lo que define las relaciones entre sus diversas partes. Ambos segmentos del mercado de trabajo se complementan, pero no todo el sector informal se puede explicar por las cadenas de subcontratación. En cambio, para Alejandro Portes, “las actividades formales e informales son simplemente facetas alternativas de la misma economía y su articulación adopta una geometría variable dependiendo del alcance de la regulación estatal, de los requerimientos de las empresas capitalistas y del tamaño y las características de la fuerza laboral” (1995:145).

Un planteamiento central de Portes es asumir que la mayoría de las actividades informales forman parte de inmensas cadenas de subcontratación. Para demostrarlo se reseñan varios estudios de caso, cadenas de producción que comienzan en una gran transnacional y terminan con trabajadoras a domicilio; procesos de articulación entre empresas transnacionales, locales y actividades de supervivencia. Un estudio sobre las cadenas de subcontratación en el famoso Silicon Valley, mostró las estrategias de las fábricas de computadoras portátiles, las cuales subcontrataban, hasta en el extranjero, el montaje de las placas de circuitos y de otros componentes a pequeños talleres, a menudo no regulados, incluyendo a personas que trabajaban en sus hogares (Portes y Halles, 2004).

Los estudios de casos mostraron diversos tipos de subcontratación, pues en algunas ocasiones la empresa contrataba directamente a los trabajadores informales y en otros se usaban empresas intermediarias. En un mismo espacio de trabajo podían convivir trabajadores con condiciones de trabajo casi opuestas (Portes y Halles, 2004).

Estas articulaciones son reconocidas por los estudios de la OIT, pero se señala que es imposible vincular a todo el sector informal a esas cadenas de subcontratación:

El sector informal no debería visualizarse ni como completamente integrado ni como autónomo, sino que mantiene vínculos importantes con el resto de

la economía al tiempo que exhibe un grado considerable de autosuficiencia (Tokman, 1996:739)

En Venezuela no se puede vincular todo el trabajo autónomo a cadenas de subcontratación, pues los profesionales liberales y muchas profesiones técnicas o cualificadas prestan sus servicios de manera independiente sin conexión con empresas de ningún tamaño. Ejemplo de ello pueden ser los abogados en libre ejercicio, los médicos en pequeños consultorios, los plomeros, electricistas, computistas, costureras, por citar algunas ocupaciones más conocidas.

III. LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO Y LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN VENEZUELA

El análisis del mercado de trabajo se hará con datos del primer semestre del año 2004, siendo por tanto una simple exploración de la situación, que muestra algunos indicios de la distribución de la fuerza de trabajo y de sus condiciones laborales. Para construir las tendencias del mercado de trabajo venezolano se requeriría un análisis más profundo, que tomara como referencia por lo menos los tres últimos quinquenios. Por tal razón, más que conclusiones sobre la situación de la mujer se presenta una fotografía de lo que era su inserción laboral en un momento determinado.

La fuente de información utilizada es la Encuesta de Hogares por Muestreo que realiza periódicamente el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela (INE). Dicha encuesta tiene como objetivo determinar las características socioeconómicas y sociodemográficas de la fuerza de trabajo.¹⁰

1. Datos globales del mercado de trabajo

En el primer semestre de 2004 la población económicamente activa (PEA) en Venezuela alcanzaba la cifra de 12.036.332 personas, de las cuales 10.035.741 se encontraban ocupadas. El 16,6% de la PEA estaba desempleada. La tasa de desempleo femenina era 19,9%.

¹⁰ <http://www.ine.gob.ve/fichastecnicas/hogares/fichahogares.htm>

Cuadro 2
Indicadores globales de la fuerza de trabajo

Población	1° semestre de 2004
Total	25.861.959
De 15 años y más	17.499.272
Activa	12.038.332
Tasa de actividad %	68,8
Tasa de actividad masculina %	82,7
Tasa de actividad femenina %	54,9
Tasa de ocupación %	83,4
Tasa de desempleo %	16,6
Tasa de desempleo masculina %	14,5
Tasa de desempleo femenina %	19,9

Fuente: *Encuesta de Hogares por Muestreo*, INE.

Ese año, de los 10.035.741 ocupados, 5.108.774 se encontraban en el sector informal de la economía, lo que equivale al 51% de la fuerza de trabajo. Este solo dato habla de una gran segmentación del mercado de trabajo venezolano, pero no es el único preocupante. La tasa de desempleo de dos dígitos, en un país sin seguro de desempleo, pone también de manifiesto los graves problemas que enfrenta el país. Obviamente, éstos afectan de manera diferente a hombres y mujeres.

La tasa de actividad de la mujer en Venezuela –54,9%–, es similar a la de los países andinos, pero relativamente alta en comparación con la tasa de actividad española y de otras economías latinoamericanas.¹¹

El crecimiento de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo ha sido considerable en los últimos quinquenios, pues pasó de ser 31,5% de la fuerza de trabajo a principios de los noventa a 39,9% en 2004. Pero, el crecimiento más notable ha sido en su tasa de actividad. “En términos absolutos, el aumento de la

¹¹ Un estudio de OIT, con datos del año 2002, sitúa en 55,2% el promedio de la tasa de actividad de la mujer en la región andina, siendo la colombiana y boliviana las más altas, pues se ubicaban en 57% (Abramo, 2006). La tasa de actividad española era de 45,19% en 2004 (INE, 2005). Ese mismo año la tasa de actividad de la mujer chilena se ubicaba en 36,3% (Ministerio del Trabajo de Chile, 2005).

tasa de actividad femenina implicó que entre 1990-2001 se incorporaron 1.619.324 mujeres al mercado de trabajo, lo que equivale a un incremento del 76,3%, cifra comparativamente muy superior al 34,2% del crecimiento mostrado por la oferta laboral masculina en similar período” (Iranzo y Richter, 2005:300).

La incorporación de la mujer se ha efectuado con mayor fuerza en el sector informal de la economía. En la década de los noventa la participación de la mujer en ese sector aumentó en 12 puntos, el doble de su crecimiento en la fuerza de trabajo; en cambio, el incremento de la participación masculina en ese sector fue sólo de 1%. En ese mismo período, la disminución del trabajo subordinado fue de 8 puntos porcentuales, pero para el caso del trabajo femenino la disminución alcanzó los 15 puntos porcentuales, lo cual también explica la mayor presencia de la mujer en puestos de trabajo no asalariados en la informalidad (2005:300).

2. La distribución de la fuerza de trabajo por género en el mercado de trabajo venezolano

En el primer semestre de 2004 la distribución por sexo en el sector informal era similar. No se puede sostener que los hombres estaban en el sector formal y las mujeres en la informalidad. Del total de hombres ocupados, 50,2% se encontraba en el sector informal en comparación con 52% de las mujeres ocupadas. La diferencia por género en ambos sectores de la economía venezolana no pasa de 2 puntos. En el año 2003 un estudio de OIT situaba la diferencia en 4,9 puntos. Ese año la brecha para la región se situó en 6 puntos, lo que muestra una mayor presencia de las mujeres en la informalidad (Abramo y Valenzuela, 2005).

Otra manera de analizar la distribución por sexo es usar como base de cálculo el total de trabajadores en cada sector del mercado de trabajo y ver cómo se distribuyen los hombres y mujeres dentro de él.

Del total del empleo generado por el sector formal, el 62% lo ocupaban hombres y 37,5% mujeres. En el sector informal las mujeres llegaban casi al 40%. Dicha participación refleja la distribución por sexo de la fuerza de trabajo, por lo cual no se puede sostener que existiese una especial inequidad de género, pues, como se dijo, la mujer representaba 39,9% de la fuerza laboral ese año.

Las diferencias comienzan a notarse por la distribución en las categorías ocupacionales y por las ramas de actividad en que se empleaban los hombres y las

mujeres. Podría hablarse de una especial forma de segregación ocupacional por sexo que lleva a las mujeres a realizar cierto tipo de trabajo en una determinada categoría ocupacional. Así, por ejemplo, dentro de la categoría trabajo autónomo no profesional, las mujeres se concentraban en servicios comunales y ventas.

En esta primera parte nos centraremos en las categorías ocupacionales del sector informal. Nuevamente, los datos se construyen partiendo del total de la PEA por sexo ocupada en ese sector. Así, se observa que la categoría empleador en el sector informal era masculina, pues 11% de los hombres ocupados se encontraba en esa categoría en comparación con 3% de las mujeres. Este hecho es similar en el sector formal, pues la categoría ocupacional empleador siempre ha sido masculina.

La categoría asalariado en el sector informal muestra una distribución similar entre hombres y mujeres. El 26% de las trabajadoras del sector informal se declaró asalariadas, pero casi la mitad estaban ocupadas en el servicio doméstico. El 29% de los hombres eran asalariados, pero sólo 3% trabajaba en el servicio doméstico. Acá es fácil detectar diferencias importantes entre estos dos tipos de asalariados. No hay dudas de que los asalariados tienen mejores condiciones de trabajo que sus pares asalariadas, pues son conocidas las malas condiciones de trabajo del servicio doméstico, el cual no sólo tiene bajos salarios, jornadas de trabajo altas y poco acceso a la seguridad social, sino que cuenta con un régimen jurídico que consagra menos derechos laborales.

En 2004 un tercio de la fuerza de trabajo se encontraba en la categoría ocupacional trabajador autónomo, lo que habla de un empleo sin acceso a la protección social, pues la mayoría son trabajadores sin calificación profesional. La posibilidad de generar ahorros y costear sistemas privados de salud y seguridad social se reduce fundamentalmente a 4%, que son profesionales y técnicos.

La distribución por género en el sector informal muestra una mayor presencia de mujeres en la categoría trabajo por cuenta propia. En el año 2004 había 2.006.569 mujeres ocupadas en el sector informal, pero 63,7% era de trabajadoras autónomas en comparación con 56% de los hombres. Acá se pueden comenzar a ver las brechas con más claridad. Los casi 8 puntos de diferencias entre la participación hombres y mujeres en una de las categorías peor remunerada del mercado de trabajo venezolano es un buen indicador de las brechas por género en el mercado de trabajo venezolano. La otra categoría ocupacional del sector informal con malas remuneraciones es absolutamente femenina: el servicio doméstico.

Cuadro 3

Ocupación de los trabajadores por cuenta propia	Total en miles	Total en porcentajes
Total	3.156.160	100
Profesionales, técnicos y afines	136.852	4
Vendedores	1.127.857	36
Agricultores y pescadores	397.171	13
Transporte terrestre	292.533	9
Artesanos y afines	664.338	21
Servicios, deportes y diversiones	452.732	14
Otros	84.677	3

Fuente: INE. *Encuesta de Hogares por Muestreo*. Primer semestre, 2004. Procesamiento directo de Cisor. No oficial.

En síntesis, en el sector informal los hombres consiguen un mejor trabajo como asalariados, pues tienen una presencia reducida en el servicio doméstico, además de una presencia menor en la categoría trabajo autónomo no profesional. Todo ello va incidir en que obtengan ingresos superiores a las mujeres, como se verá en el punto siguiente.

3. Ingresos en sector informal por género

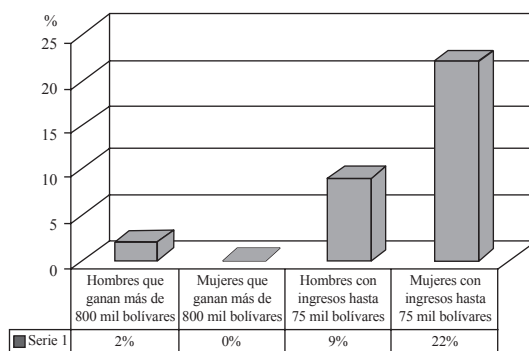
La diversidad de condiciones de trabajo en el sector informal se hace patente al analizar los ingresos declarados. El 22% de las mujeres que trabajan en el sector informal declararon ganar menos de 75.000 bolívares mensuales,¹² en comparación con 19% de los hombres, que se ubicó en ese mismo tramo de ingresos. En los niveles más altos de remuneración las mujeres desaparecen.

Los ingresos declarados muestran que la relación entre pobreza e informalidad que hacen los estudios de OIT no es tan errada. El 51% de los trabajadores del

¹² En 2004 el salario mínimo mensual era de 321.235 bolívares y equivalía al 70% de la canasta alimentaria. El solo hecho que 22% de las mujeres declare ganar menos de la cuarta parte del salario mínimo muestra el grado de precariedad de algunos segmentos del sector informal.

sector informal declaró ingresos mensuales inferiores al salario mínimo. Entre uno y dos salarios mínimos se ubicaba el 10%.

Gráfico 1
Ingreso por género en el sector informal
Venezuela, 2004



Fuente: INE. Procesamiento propio. No oficial.

Las categorías ocupacionales con peores remuneraciones son el servicio doméstico y el trabajo por cuenta propia no profesional. El 66% del servicio doméstico y el 54% de los autónomos no profesionales ganaban menos de doscientos mil bolívares. Estos datos muestran que las actividades desarrolladas por las y los trabajadores de la economía informal no generan ingresos suficientes para cubrir la canasta básica y que la mayoría ni siquiera gana lo indispensable para acceder a los productos de la canasta alimentaria. Los ingresos obtenidos refieren a lo que se denomina actividades de supervivencia o economía de la pobreza. La mejora de las condiciones de trabajo en este tipo de actividad laboral a través de programas de formación profesional o microcréditos ha sido poco exitosa, por lo que se sugiere su abordaje con políticas sociales de lucha contra la pobreza (Pérez Sáinz, 2003; Tokman, 2000).

En síntesis, en el año 2004 las mujeres tenían mayor presencia que los hombres en los puestos con peores ingresos del sector informal. Ello puede deberse a varias razones. En primer lugar, como asalariadas, la mitad se empleaba en el servicio doméstico. Ese solo hecho hace que su sueldo sea inferior al de sus pares

asalariados, cuya presencia en esa ocupación era poco significativa. En la categoría trabajador independiente su presencia era muy reducida en los trabajos de carpintería, plomería, pintura, electricidad que son bien remunerados por el mercado, en cambio, se concentraban en las ventas y servicios.

4. El nivel educativo de la fuerza de trabajo por género

La fuerza de trabajo venezolana posee un nivel educativo bastante aceptable, pues la mayoría ha cursado la educación básica completa. El 18% de la fuerza de trabajo ocupada posee educación superior (técnica o universitaria). De igual manera, la población analfabeta en la fuerza de trabajo es pequeña, se ubicaba en 4,3% (INE, 2004).

La relación entre alto nivel educativo y buenos ingresos pareciera que no es tan directa, por lo menos ello no ocurre claramente en el sector informal del mercado de trabajo venezolano. Como se vio en el punto anterior, 51% de los trabajadores declaró ingresos inferiores al salario mínimo. Esto significa que haber cursado la educación básica completa no asegura ni siquiera acceder al salario mínimo.

El nivel educativo tampoco parece influir en el desempleo, pues el porcentaje de los ocupados y desempleados con educación básica se distribuyen de manera similar dentro de la fuerza de trabajo. Semejante situación ocurre también entre los universitarios, pues existe un similar porcentaje de ellos entre las personas empleadas y las desempleadas. Este hecho corroboraría lo que se sostiene desde la OIT para explicar el sector informal, la cual se funda más en razones de heterogeneidad estructural del sistema productivo que en una carencia de educación de la fuerza de trabajo. En el siguiente cuadro se observa claramente que no hay gran diferencia en el desempleo por nivel educativo.

Las diferencias en el desempleo son más pronunciadas por género que por nivel educativo. La brecha del desempleo se ubicaba en 5,4 puntos, lo cual se refleja en los porcentajes de desempleo por nivel educativo. Del total de hombres desempleados, los que poseían educación universitaria eran el 7% en comparación con el 12% de las desempleadas con el mismo nivel educativo. Lo que sí produce un mayor nivel educativo es que disminuye la probabilidad de desempleo, pues tanto los hombres como las mujeres con estudios universitarios tienen una tasa de desempleo 7 puntos más baja que la general de su género (Ver cuadro 2).

Cuadro 4
Distribución de la fuerza de trabajo ocupada y desocupada por nivel educativo

Fuerza de trabajo ocupada			Fuerza de trabajo desocupada				
Masculina	Femenina	Total	Masculina	Femenina	Total		
Analfabeta	4,9	3,3	4,3	Analfabeta	3,7	2,8	3,3
Sin nivel	1,2	0,9	1,1	Sin nivel	0,7	0,5	0,6
Básica	59,0	47,0	54,2	Básica	60,4	44,7	53,5
Media	20,7	24,0	22,0	Media	22,6	28,7	25,3
Técnico superior	5,8	9,4	7,2	Técnico superior	6,1	10,9	8,2
Universitaria	8,4	15,5	11,2	Universitaria	6,6	12,4	9,1

Fuente: INE, 2004. Procesamiento personal. No oficial.

Las diferencias educativas por género son importantes en la fuerza de trabajo venezolana, pues las mujeres poseen un mayor nivel de escolaridad. Hay menos mujeres analfabetas en la fuerza de trabajo y más con estudios superiores. El porcentaje de mujeres con estudios universitarios casi dobla al de los hombres con ese nivel.

Cuadro 5
Nivel educativo de la fuerza de trabajo por género
 Porcentajes

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Analfabeto	5	3	4
Sin nivel	1	1	1
Básica	59	47	54
Media diversificada profesional	21	24	22
Técnico superior	6	9	7
Universitario	8	15	11

Fuente: INE 2004. Procesamiento personal. No oficial.

En el sector informal aumentan a 7% los analfabetos y disminuye a 4% los que poseen educación universitaria. El 65% posee sólo educación básica. Ello muestra que si bien es cierto que un mayor nivel educativo no asegura un puesto

de trabajo en el segmento formal del mercado de trabajo, es mucho más alta la probabilidad de ubicarse en el sector formal con estudios universitarios.

El mayor nivel educativo de las mujeres tiende a disminuir en el sector informal, pues la diferencia entre hombres y mujeres con educación básica se reduce a cinco puntos y son casi la misma cantidad de personas con educación universitaria.

Cuadro 6
Nivel educativo de la fuerza de trabajo en el sector informal por género
Porcentajes

Nivel educativo	Hombres	Mujeres	Total
Analfabeto	8	6	7
Sin nivel	2	1	2
Básica	67	62	65
Media diversificada profesional	17	21	18
Técnico superior	3	5	4
Universitario	4	5	4

Fuente: INE 2004. Procesamiento personal. No oficial.

En general, los datos nos hablan de un acceso mayoritario a la educación básica de la fuerza de trabajo venezolana y una presencia importante de personas con estudios superiores. Ello, inclusive en las personas que trabajan en la informalidad, pues el 18% posee educación media y 8% tiene estudios superiores. Nuevamente, surge el tema de las deficiencias estructurales del aparato productivo venezolano, pues la inserción en trabajos de baja productividad y con poco acceso a la tecnología, como son la mayoría de los trabajos del sector informal, parece no depender tan directamente del nivel educativo de la persona.

5. Las condiciones de trabajo en el sector formal por género

La situación del sector formal nos ayuda a completar el cuadro de la mujer en el mercado de trabajo venezolano. En este caso el énfasis de la exposición se pondrá en mostrar la mayor segmentación de la fuerza de trabajo femenina. Se parte de la hipótesis de que la dupla entre protección y desprotección se presenta con mayor fuerza en la mujer, fundamentalmente por su alta presencia en el sector

público y en el trabajo autónomo no profesional, en particular en el comercio al menor y servicio doméstico por horas.

En el primer semestre de 2004 el 22% de las mujeres en la PEA se ocupaba en el sector público en comparación con el 10% de los hombres. Pero si analizamos sólo la composición del sector formal de la economía, es decir, la situación del 50% de la fuerza de trabajo venezolano, se observa claramente cuán profunda es la segmentación y segregación ocupacional del mercado de trabajo femenino.

El sector público venezolano generó 1.491.707 de puestos de trabajo, de los cuales 857.246 estaban ocupados por mujeres, lo que equivale al 57% del empleo público. Este dato habla de una sobrerrepresentación de las mujeres de 17 puntos de la mujer, pues como se ha dicho anteriormente, su participación en la fuerza de trabajo ese año se ubicaba en 39,9%.

Otra forma de analizar su situación en el sector formal es ver cómo se distribuye su participación entre sector público y privado. El total de mujeres ocupadas en el sector formal era 1.850.090 y 857.246 eran empleadas públicas. Esto significa que cuando la mujer consigue un puesto en el sector formal de la economía, 46% lo hace en el sector con mejores condiciones de trabajo. El resto se ocupaba en sector privado formal, lo hacía como asalariada (42%), le sigue la pertenencia a cooperativas (7%) y como trabajadora autónoma profesional en 3% y empleadora en 1%.

En cambio, 80% de los hombres trabajaba en el sector formal privado. Su presencia en el empleo público era menor (20% de todos los que están ocupados en el sector formal). Su ocupación mayoritaria era como asalariado privado (60%), le sigue la pertenencia a cooperativas (14%), 3% se declaró empleador y tenía una presencia más reducida como trabajador autónomo profesional (1%). La mayor presencia de la mujer en la categoría de profesional independiente puede ser reflejo de su mayor nivel educativo.

En el tema de cobertura de la protección social, las mujeres del sector formal acceden a mayor protección que los hombres. El 90% de las asalariadas gozaba de prestaciones sociales, utilidades y vacaciones en comparación con 80% de sus pares masculinos.

En el sector formal de la economía se puede ver con más fuerza la acción de los actores del sistema de relaciones de trabajo. La cobertura de la negociación

colectiva tiende a reducirse a este sector, pues en las microempresas no es común que se respete el convenio colectivo de su rama de actividad, en caso de que exista. En el sector informal no hay negociación colectiva por empresa, pues para fundar un sindicato de empresa se requiere de 20 trabajadores.

La alta presencia de la mujer en el sector público puede ser una de las causas de la mayor polarización en sus condiciones de trabajo, ya que goza de mejores condiciones de trabajo en comparación con las que prestan sus servicios en el sector privado, ya sea formal o informal. En cambio, los hombres no presentan diferencias internas tan profundamente marcadas, probablemente por su concentración en la categoría asalariados privados.

La presencia mayoritaria de mujeres en el sector público no ha logrado que el tema de la equidad de género ingrese a la agenda sindical; tampoco se ha incorporado el tema en los convenios colectivos del sector privado. Si bien es cierto que las mujeres en el sector formal gozan de mejores condiciones de trabajo que sus pares en el informal, las discriminaciones salariales y la segregación ocupacional son una realidad cotidiana. La poca importancia del tema quedó de manifiesto al analizar más de 30 convenios colectivos, en los cuales la equidad de género no aparece en temas clave, tales como tiempo de trabajo, salario y salud (Iranzo y Richter, 2005).

En resumen, las condiciones de trabajo de las diversas categorías ocupacionales son muy heterogéneas, pues ni siquiera la categoría asalariado puede ser analizada como un solo colectivo. Las y los asalariados presentan subgrupos diferenciados, dependiendo de si prestan sus servicios personales en el sector público o privado y, dentro de este último, si se ocupa en el sector formal o informal.

Para finalizar, se presenta una visión global de la situación de la fuerza de trabajo, utilizando como base de cálculo para cada una de las categorías ocupacional el total de la PEA ocupada. El cuadro 7 muestra diferencias con los anteriores, pues no se refiere a la situación del sector formal o informal, sino que analiza la distribución global de los trabajadores.

La mirada general de la distribución de la fuerza de trabajo, ya no centrada en la distribución interna de cada categoría ocupacional en cada sector del mercado de trabajo, puede hacer pensar que la segmentación del mercado de trabajo afecta de manera similar a los hombres y las mujeres. Podría sostenerse que ese más de

Cuadro 7
Distribución de la fuerza de trabajo por género y categoría ocupacional
 Porcentajes

Mujeres		Hombres	
Asalariada pública	22,2	Asalariado público	10
Asalariada privada en la economía formal	20,3	Asalariado privado en la economía formal	30
Asalariada privada en la economía informal	14	Asalariado privado en la economía informal	15
Trabajadora por cuenta propia no profesional	33,2	Trabajador por cuenta propia no profesional	28
Trabajadora por cuenta propia profesional	1,3	Trabajador por cuenta propia profesional	1
Miembro de cooperativa	3,5	Miembro de cooperativa	7
Ayudante familiar no remunerado	3,4	Ayudante familiar no remunerado	2
Empleadora	2,1	Empleador	7

Fuente: Elaboración propia con base en INE (2004).

40% que se encuentra en el sector formal de la economía goza de cierto grado de protección social, en especial los que están en el sector público. Pero, justamente esa presencia en el sector público es diferente por sexo.

La mujer tiene acceso una mayor protección social que el hombre, pues le dobla en participación en el sector que tiene las mejores condiciones de trabajo. Es justamente ese 22% altamente protegida frente a 33% de trabajadoras por cuenta propia no profesional y 14% de asalariadas en microempresas del sector informal y servicio doméstico, lo que nos habla de una mayor segmentación de la fuerza laboral femenina. Pero, además, las diferencias se profundizan si se toma en cuenta que el sector público goza de contratación colectiva y de estabilidad en el cargo.

La polarización se hace aún más evidente si se vuelve la mirada hacia la distribución interna de cada categoría profesional. Por un lado, como asalariadas ocupan los mejores y los peores puestos: empleadas asalariadas públicas y empleadas domésticas. Por otro lado, en el sector informal, 64% está en la categoría ocupacional trabajo por cuenta propia no profesional y dentro de ella realizan mayoritariamente las actividades con peores ingresos. Por ello, era importante confrontar la mirada general con la situación en las diversas categorías ocupacionales. Más que su ubicación en el sector formal o informal es la segregación ocupacional por sexo al interior de algunas categorías ocupacionales, lo que expresa con mayor claridad las inequidades de género.

Entonces, vemos que el mercado de trabajo femenino se distribuye entre 22% altamente protegida, las asalariadas en el sector público, 20% de asalariadas del sector formal y casi 50% en los puestos más precarios del sector informal. Recordemos que casi la mitad de las asalariadas informales se desempeñan en el servicio doméstico y que en la categoría trabajo independiente no profesional se concentran en servicios comunales y ventas.

Los hombres tienen menor presencia, tanto en el sector con mejores condiciones de trabajo (empleo público) como en las dos categorías con bajos salarios, el trabajo por cuenta propia no profesional y en el servicio doméstico, lo que hace internamente que esta categoría sea menos heterogénea.

IV. REFLEXIONES FINALES

El mercado de trabajo es una institución social que distribuye a la fuerza de trabajo en diversos puestos de trabajo. Esa distribución muestra las relaciones de poder en esa sociedad, entre ellas, las relaciones de género. La situación de los trabajadores en 2004 refleja claramente esas relaciones de poder.

Los estudios sobre mercado de trabajo con perspectiva de género pusieron de relieve las articulaciones entre capitalismo y patriarcado. Por ello, en la configuración de los segmentos del mercado de trabajo y en la segregación ocupacional por sexo se entrelazan ambos sistemas de dominación. En esa interacción se expresa la división sexual del trabajo, la cual es una de las causas más profundas de discriminación en el mercado de trabajo, pues atraviesa la esfera de lo productivo y reproductivo. La división sexual del trabajo es una de las formas de dominación más longeva en la historia de la humanidad, por lo cual es muy difícil de atacar. En un mercado de trabajo donde la relación capital-trabajo se construye con tanta desigualdad, es aún más difícil enfrentar las inequidades de género.

Los actores del sistema de relaciones de trabajo son un elemento central en la creación de las normas que regulan los mercados de trabajo. Por un lado, los empleadores con sus estrategias de contratación del personal reducen o amplían ciertas categorías ocupacionales. Por otro lado, el Estado con sus acciones y omisiones facilita la segmentación del mercado de trabajo y la segregación ocupacional por sexo. Por su parte, la negociación colectiva, y en especial su cobertura, puede llegar a reforzar aún más los diversos lugares que se ocupan en el mercado de trabajo. Sin embargo, la negociación colectiva puede ser la herramienta más

adecuada para disminuir las brechas salariales, atacar los techos de cristal, mover los suelos pegajosos y homogeneizar condiciones entre diversos segmentos del mercado de trabajo. Pero, para ello, parece necesario reforzar la capacidad de negociación de los sindicatos, cuya base de afiliación se reduce por la magnitud del sector informal.

En este primer acercamiento a las condiciones de trabajo en nuestro país se evidencian algunos datos preocupantes. Un desempleo de dos dígitos, un subempleo considerable, pues más del 50% de los ocupados en el sector informal declararon ingresos inferiores al salario mínimo, y la mitad de la fuerza de trabajo en la informalidad. Todo ello muestra una precarización profunda en las condiciones de trabajo en Venezuela, lo que habla de la magnitud de la exclusión social en nuestro país.

Un tercio de los trabajadores se declaran como autónomos, casi todos no profesionales. Este solo hecho pone al 30% de la fuerza de trabajo al margen de los beneficios típicos de la relación asalariada. Con ingresos tan bajos como los reseñados es poco probable que esos trabajadores tomen vacaciones. Tampoco acceden a las prestaciones de la seguridad social en caso de enfermedad o maternidad.

Los trabajadores asalariados en las empresas de menos de cinco trabajadores y en el servicio doméstico son los menos protegidos entre los asalariados, pues los datos sobre los ingresos declarados reportan que a muchos de ellos no se les pagaba el salario mínimo. Estos trabajadores serían el siguiente segmento de trabajadores con malas condiciones de trabajo, pero con una importante diferencia: las asalariadas del sector informal tienen peores condiciones de trabajo que sus pares asalariados, dada su presencia mayoritaria en el servicio doméstico.

En el sector formal el acceso a la protección social es mayor en las mujeres que en los hombres, lo que es reflejo de su mayor presencia en el sector público. Ello produce una polarización interna en la categoría asalariada por su alta presencia en el empleo público y en el servicio doméstico.

La segregación ocupacional por sexo es otra arista que completa el cuadro de discriminación. En el sector informal los asalariados y los trabajadores por cuenta propia están segregados por sexo en diferentes ocupaciones. Las asalariadas son servicio doméstico y las trabajadoras autónomas se concentran en servicios comunales y ventas. Las actividades que desempeñan las mujeres en el sector informal,

en especial las de sobrevivencia, son un buen ejemplo de las dificultades de salir de empleos de mala calidad. Son trabajos de tan bajos ingresos que no ayudan a romper el círculo de la pobreza.

La categoría ocupacional trabajo por cuenta propia no profesional es la que más ha crecido dentro de la fuerza del trabajo. Dentro de ella la participación de las mujeres muestra un crecimiento superior a la de los hombres. En el crecimiento de esta categoría ocupación se conjugan las políticas gubernamentales en materia de empleo, las consecuencias de las políticas económicas, las estrategias empresariales, todo lo cual termina profundizando las deficiencias estructurales del aparato productivo para generar puestos de trabajo asalariados en el sector formal.

La informalidad es el fenómeno más persistente de la economía venezolana. Su magnitud hace que las medidas de protección laboral tengan una cobertura reducida, lo que obliga a repensar la acción estatal en el mercado de trabajo.

La diversa distribución en las categorías ocupacionales indica que las políticas públicas para atacar discriminación por género deben tomar en cuenta esta realidad. Por ello, las políticas para promover la igualdad de condiciones de trabajo y eliminación de la discriminación van a tener un efecto limitado si no se trata de mejorar la situación del sector informal, en especial la de las trabajadoras autónomas no profesionales y del servicio doméstico asalariado. Avanzar en una agenda de equidad de género en el mercado de trabajo tiene que plantearse como objetivo modificar su actual configuración, en particular disminuir el peso del trabajo autónomo no profesional.

BIBLIOGRAFÍA

ABRAMO, L., ed. (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

_____ y M. RANGEL, eds. (2005). *Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

_____ y M.E. VALENZUELA (2005). “Balance del progreso laboral de las mujeres en América Latina”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 124, n° 4:399-430, Ginebra, Suiza.

AEBERHARD-HODGES, J. (1999). “La acción positiva en el empleo, un concepto espinoso para los tribunales”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 18, n° 3:275-304. Ginebra, Suiza.

BENERÍA, L. (2005). *Género, desarrollo y globalización*. Barcelona, España: Hacer editorial.

_____ (1991). “Reproducción, producción y división sexual del trabajo”. *Revista Mientras Tanto*, n° 6:47-83, Barcelona-España.

BORDERÍAS, C. (2003). “La feminización de los estudios de las mujeres: España en el contexto internacional (1969-2002)”. *Revista de Sociología del Trabajo*, n° 4:57-124, Madrid-España.

BORDERÍAS, C.; C. CARRASCO y C. ALEMANY (1994). *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona-España: Icaria.

CARRILLO, J., coord. y otros (1993). *Condiciones de empleo y capacitación en las maquiladoras de exportación en México*. México: Colef/STPS.

CARRILLO, J. y O. CONTRERAS, coords. (2003). *Hecho en Norteamérica*. México: Cal y Arena - El Colegio de Sonora.

CARPIO, J. y I. NOVACOVSKY (2000). “Introducción”, en Carpio, J.; Klein, E. y Novacovsky, I., comps. *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires-Argentina: Fondo de Cultura Económica - Siempre - OIT.

CARR, M. y M. CHEN (2004). “Mujeres y hombres ante la exclusión social y la mundialización”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 123, n° 1-2:149-185, Ginebra-Suiza.

CHANG, H. (2003). “La patada a la escalera: la verdadera historia del libre comercio”. Conferencia sobre la Mundialización y el Mito del Libre Comercio, Nueva York.

CISOR (2004). Reporte Mensual Venescopio. Boletín informativo. Caracas, Venezuela.

DE SOTO, H. (1986). *El otro sendero*. Lima-Perú: Editorial Barranco.

DURYEA, S.; O. JARAMILLO y C. PAGÉS (2002). “Los mercados de trabajo en América Latina en los noventa: descifrando la década”. *Revista Asturiana de Economía*, en <http://www.revistaasturianadeeconomia.org/raepdf/24/P65-82.pdf> (consulta el 16 mayo de 2005).

ESTÉVEZ-ABE, M. (2005). “Gender bias in skills and social policies: The varieties of capitalism perspective on sex segregation”. *Gender and Society*, 180-215, Oxford University Press.

HARRIS-WHITE, B. (2003). “La desigualdad en el trabajo en la economía informal. Cuestiones esenciales y ejemplos”. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n° 4:507-518, Ginebra-Suiza.

HARTMANN, H. (1994). “Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos”, en Borderías, Carrasco y Alemany, comps. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona-España: Economía Crítica-Icaria.

HURTADO, S. (1991). “La matrilinealidad en Venezuela. Exploración en la estructura psicodinámica básica de la familia venezolana”. Tesis doctoral, doctorado en Ciencias Sociales, Caracas, Venezuela, CEPA, Faces, UCV.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE). *Encuesta de Hogares por Muestreo. Primer semestre de 2004 y Primer semestre de 2000*. <http://www.ine.gob.ve/fichastecnicas/hogares/fichahogares.htm> (página web visitada en abril, 2007).

IRANZO, C. y J. RICHTER (2005). “Venezuela: género y negociación colectiva”, en Abramo, L. y Rangel, M., eds. *Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

_____ (2002). *Negociación colectiva y género. Estudio del caso venezolano. Informe final de investigación para el proyecto Negociación Colectiva y Equidad de Género de OIT*. Caracas. No publicado.

KLEIN, N. (2007). *No logo*. Barcelona-España: Paidós.

KÖHLER, H. y A. MARTÍN (2005). *Manual de la sociología del trabajo y de las relaciones laborales*. Madrid-España: Delta Publicaciones.

LÓPEZ, P.; F. MIGUELÉZ; A. LOPE y X. COLLER (1998). “La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo”. *Revista Papers*, n° 55:45-77, Barcelona, España.

MARUANI, M., C. ROGERA y T. TORNS, dirs. (2004). *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona-España: Icaria.

MESA-LAGO, C. (1990). “Protección del sector informal en América Latina y el Caribe por la seguridad social o medios alternativos”, en *Más allá de la regulación: el sector informal en América Latina*. Santiago de Chile: Prealc-OIT.

MINISTERIO DEL TRABAJO DE CHILE (2005). *Encuesta Laboral 2004*. Santiago de Chile, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios.

OIT (2002). *El trabajo decente y la economía informal*. VI informe de la Oficina Internacional del Trabajo para la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra-Suiza.

_____ (2005). Panorama laboral 2004 América Latina y el Caribe. En http://www.oit.org.pe/portal/documentos/texto_completo_2004.pdf (Fecha de consulta: 13 de marzo de 2007)

_____ (2007). Panorama laboral 2006 América Latina y el Caribe. En http://www.oit.org.pe/portal/documentos/texto_completo_2004.pdf (Fecha de consulta: 13 de marzo de 2007)

ORLOFF, A.S (1993). “Gender and the social social rights of citizenship: The comparative analysis of gender and welfare status”. *American Sociological Review*, vol. 58, n° 3:303-328.

PÉREZ SÁINZ, J.P. (2003) “Exclusión social en América Latina: viejas y nuevas tendencias”. *Revista de Sociología del Trabajo*, n° 47:107-137, Siglo XXX de España Editores.

_____ (2000). “Globalización, informalidad y pobreza en América Central”, en Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky, I., comps. *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires-Argentina: Fondo de Cultura Económica-Siempro-OIT.

PIORE, M. (1983). “El dualismo como respuesta al cambio y la incertidumbre”, en Toharia, L., comp. *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid-España: Alianza Editorial.

PORTES, A. (2000). “La economía informal y sus paradojas”, en Carpio, J., Klein, E. y Novacovsky I., comps. *Informalidad y exclusión social*. Buenos Aires-Argentina: Fondo de Cultura Económica-Siempro-OIT.

_____ (1995). *En torno a la Informalidad: ensayos sobre teoría y medición de la economía regulada*. México: Flacso.

PORTES, A. y W. HALLES (2004). *La economía informal*. Santiago de Chile: Cepal.

PREBISCH, R. (1996). “Cinco etapas de mi pensamiento sobre el desarrollo”. *Revista Trimestre Económico*, n° 250:771-792, Ciudad de México-México.

RECIO, A. (2004). “Qué fue de la clase obrera”. *Mientras Tanto*, n° 93:25-43, Barcelona-España.

_____ (1999). “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en Mígueles, F. y Prieto, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid-España: Siglo XXI.

_____ (1997). *Trabajo, personas, mercados. Manual de economía laboral*. Barcelona-España: Icaria.

_____ (1991). “La segmentación del mercado de trabajo en España”, en Mígueles, F. y Prieto, C., comps. *Las relaciones laborales en España*. Madrid-España: S. XXI editores.

TOHARIA, L. (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*. Madrid-España: Alianza Universidad Textos.

TOKMAN, V. (2000). *De la informalidad a la modernidad*. Santiago de Chile: Oficina Internacional del Trabajo.

_____ (1996). “Influencia del sector informal urbano sobre la desigualdad económica”. *El Trimestre Económico*, n° 250:733-769, Ciudad de México, México.

TORNS MARTÍN, T. (1999). “Las asalariadas: un mercado con género”, en Mígueles, F. y Prieto, C., comps. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid-España: Siglo XXI.

VALIENTE, C. (1998). “Género, mercado de trabajo y Estado de bienestar: el caso de España”. *Revista de Sociología del Trabajo*, n° 32:53-78, Madrid-España, Siglo XXX de España Editores.

WIRTH, L. (2002). *Romper el techo de cristal. Las mujeres en puestos de dirección*. Colección Informes OIT N° 58. Madrid-España: Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales.