

## **Panorama laboral de las mujeres y políticas de empleo**

**La situación laboral no es más que el reflejo del contexto económico y social de un país en momentos históricos determinados.**

El contexto no es más que el resultado de la orientación general de las políticas económicas, sociales e institucionales. Es decir, de los propios modelos de desarrollo.

### **Las políticas de empleo**

En este marco, las políticas de empleo, son parte implícita o explícita de las políticas económicas, sociales e institucionales y afectan tanto el nivel como la calidad del empleo.

En el contexto actual (como antes) las políticas públicas no han creado condiciones para la mejora de la producción, la productividad y la competitividad en sectores que hacen uso intensivo de mano de obra.

### **¿Por qué?**

i) Además de orientarse a mantener los equilibrios macroeconómicos, las políticas públicas se han dirigido a consolidar un patrón de crecimiento económico basado en la exportación de recursos naturales y materias primas con escasa transformación o valor agregado.

ii) Las inversiones se destinan a crear condiciones para el crecimiento de los sectores primario exportadores- Hidrocarburos, Minería Agroindustria, relegando nuevamente a la producción con destino al mercado interno donde se sostiene la generación de empleo e ingresos en el país.

iii) Con esta orientación, el crecimiento pasa a depender de un núcleo reducido de empresas intensivas en capital, mientras que en gran parte del aparato productivo se reduce la capacidad productiva y la productividad.

De esta manera, la orientación de las políticas públicas conduce a un lento crecimiento de la demanda de trabajo en el país, lo que trae como consecuencia la persistencia de elevados niveles de desempleo, subempleo y ocupación en el llamado “sector informal urbano”.

### **Las políticas de regulación laboral**

Por otra parte, las políticas institucionales que actúan en el entorno de las relaciones entre capital y trabajo, también se han modificado. La legislación laboral no se modifica pero se incumple.

Y esto ocurre a pesar de la implementación de medidas orientadas a eliminar las políticas de libre contratación, lo que lleva a reflexionar sobre la distancia que existe entre lo normativo o la integración simbólica y la práctica, o la posibilidad real de ejercicio de los derechos del trabajo.

De esta manera se han incrementado los mecanismos de explotación del trabajo, tanto en el sector privado como público. Entre éstos, la contratación temporal sin derechos laborales, el pago de bajos salarios, la intensificación y extensión de las jornadas de trabajo y la menor cobertura de los beneficios de la seguridad social-salud y pensiones.

Es decir, se ha creado un escenario en el cual, la amenaza del despido o la presión de un eventual desempleo, lleva a los trabajadores a aceptar condiciones contractuales cada vez más precarias, lo que se manifiesta en un mayor índice de precariedad laboral en todos los sectores del mercado de trabajo.

Todo esto ha llevado a un mayor debilitamiento de las organizaciones sindicales, creando las condiciones de una mayor explotación del trabajo vulnerando los derechos de las y los trabajadores.

No está por demás señalar el destino que corren las y los trabajadores asalariados sobre quienes trabajan por su cuenta. Mientras hay cada vez más trabajadores por cuenta propia, sus ingresos medios son menores. En esta situación se encuentra un porcentaje elevado de las mujeres en los centros urbanos del país.

### **Panorama Laboral**

El resultado de estas tendencias es un panorama laboral que presenta más retrocesos que avances, es decir un deterioro generalizado de la situación ocupacional tanto de los hombres como de las mujeres:

Sin embargo, el carácter suplementario o la subvaloración que se hace del trabajo de las mujeres en nuestra sociedad, sigue llevando a la reproducción de patrones sexistas de segmentación y discriminación en el mercado laboral, lo que -en un contexto de menor demanda de trabajo- hace más desventajosa su situación laboral en comparación con los hombres.

Ahora bien, es importante reconocer que las desigualdades de género en el mercado laboral tienen como uno de sus determinantes principales a la asignación del trabajo doméstico como responsabilidad casi exclusiva. **Es precisamente el mayor tiempo que dedican las mujeres al trabajo doméstico lo que restringe su inserción laboral, pero también lo que restringe su participación en otros ámbitos, como el de la política, situándolas en condiciones de desventaja con respecto a los hombres.**

La necesidad de políticas públicas que permitan conciliar el trabajo doméstico y remunerado a las mujeres se ha escrito y se dice mucho, pero no existe atisbo de políticas activas para facilitar, por ejemplo, el trabajo del cuidado que recae siempre sobre las mujeres.

Es a partir de este escenario: Síntesis del panorama laboral de las mujeres, la misma que muestra más continuidades que rupturas desde los inicios de los 2000.

### 1. La situación laboral de las mujeres (2010, ciudades del eje)

#### *Las mujeres tienen una participación creciente en la actividad económica*

- En las ciudades del eje **más de la mitad trabajaba o buscaba activamente** una ocupación en 2010, una proporción mayor a la observada a inicios de la década.
- En 2010, las mujeres pasaron a conformar el **45% de la población ocupada** en las ciudades del eje, lo que muestra **su importante contribución a la economía y a la generación de ingresos personales y familiares**.

#### *El desempleo es mayor entre las mujeres*

- La mayor participación laboral de las mujeres está acompañada de **altas tasas de desempleo**. En los últimos años el nivel de desempleo de las mujeres ha sido de dos dígitos, llegando al **10% el 2010, 2% más que los hombres**.
- **El desempleo afecta con mayor intensidad a las más educadas, aumenta al 14% entre quienes cursaron la secundaria y al 11, 1% entre las mujeres con educación superior**.

Hay una especie de devaluación de la educación como medio para mejorar la inserción ocupacional, por efecto del creciente divorcio entre el sistema educativo y **la demanda de trabajo, que en un 66% se dirige a la mano de obra no calificada**.

#### *¿Dónde se ocupan las mujeres?*

Las mujeres han venido ganando espacios en el trabajo asalariado. En 2010, **44 de cada 100 accedieron a un empleo, 10% más que en el 2001**.

El **39% de las mujeres todavía realizaba una actividad por su cuenta** y un importante **10,4% solo lograba ocuparse como familiar no remunerada**. El resto, **5% se ocupaba como trabajadora del hogar con remuneración**.

En los últimos años y, este es otro cambio, **hay más mujeres dueñas o empleadoras 5%**, lo que las acerca a los hombres que en el 7% están en esta misma posición.

**SMT: Más del 70% el SIU una parte asalariadas/más explotación**

### ***El trabajo asalariado de las mujeres***

Dado que el origen del trabajo independiente es la insuficiencia de la demanda de trabajo en el mercado laboral, en lo que sigue se hará **el análisis de la situación de las mujeres en el empleo asalariado=empleo.**

Desde la perspectiva de la demanda, el aumento del asalariamiento femenino se explica por:

- la **ampliación de relaciones capitalistas** en actividades que tradicionalmente ocupan a las mujeres: comercio, servicios personales diversos;
- el **aumento del gasto público** en los servicios públicos de educación y la salud
- la extensión de los **procesos subcontratación en la industria manufacturera** que demanda el uso de mano de obra barata, no organizada, fácilmente sustituible: lo que es sinónimo de mujeres contratadas sin derechos laborales.

Desde la perspectiva de la oferta, el mayor asalariamiento se vincula principalmente con la mayor escolaridad promedio de las mujeres: pueden y quieren.

### ***Concentración en el sector "formal"***

En 2010, el 54,7% de las mujeres se ocupaba en el sector formal, en porcentajes similares en el sector estatal (26%) y empresarial (28%). Con el tiempo, su acceso al empleo público fue mayor en comparación con el sector empresarial.

Otro 33%, se ocupaba en talleres, comercios y actividades de servicios semiempresariales, duplicando el empleo antes registrado en el sector; de esta manera, aparentemente, pasó a constituir el principal generador de empleo femenino. **Una parte del empleo en el sector semiempresarial en realidad se halla subordinado a la dinámica del sector empresarial vía la subcontratación.** Al respecto: se ha legalizado la subcontratación y por esa vía la eliminación de derechos de una fracción de las mujeres asalariadas.

Por último, el 12,1% de las mujeres asalariadas, menos de la mitad respecto a los inicios de los 2000, se ocupaba en el servicio doméstico, poniendo de manifiesto su declinación como alternativa de trabajo asalariado para las mujeres.

### ***Concentración en actividades terciarias***

- Consolidando una tendencia estructural, destaca la concentración de las mujeres asalariadas en las actividades terciarias (86,1%), con un incremento superior al cuatro por ciento cada año, principalmente en los servicios.

- El 2010: educación, comercio, servicio doméstico, salud, restaurantes y hoteles y administración pública, ocupaban a las mujeres asalariadas.
- Claramente, las trabajadoras asalariadas **son una minoría en las actividades productivas como la industria**, aunque su proporción registró un aumento hasta el 15% en los últimos años, por la demanda de mano de obra en los rubros de confecciones y de alimentos.

### ***Segregación en puestos de trabajo no calificados***

Las oportunidades de trabajo asalariado para las mujeres se mantuvieron en los niveles que demandan menores calificaciones para su desempeño; el 2010, el 50% ocupaba un puesto no calificado y 20% un puesto semicalificado.

**Pero hubo una mejora relativa en su acceso a cargos de profesionales y técnicos aumentando su peso en el empleo calificado al 30%**, una proporción incluso mayor en comparación con los hombres. Esta selectividad positiva a favor de las más educadas **pudo mejorar relativamente su posición**.

-Relación con edad: 32 años promedio; hogares de ingreso alto y medio alto 50%

### ***Condiciones laborales de las mujeres: la explotación como norma***

La falta de empleo suficiente para una creciente oferta laboral, incide en la violación sistemática de los derechos laborales. Las trabajadoras -y también los trabajadores- se ven obligados a aceptar formas contractuales, salarios y jornadas de trabajo que están cada vez más fuera de la ley, con el único objetivo de preservar su empleo.

Bajo estas condiciones, agravadas por la idea de la mujer como “fuerza de trabajo secundaria”, ven degradarse sus condiciones laborales:

### **Algunos indicadores**

-**la condición de asalariada estable pierde terreno entre las mujeres**, disminuyendo sus posibilidades de promoción y de ejercicio de sus derechos laborales.

-**En 2010, el 35% de las trabajadoras tenía un contrato temporal sin beneficios colaterales**. Mientras esta modalidad siempre fue característica del sector semiempresarial, se había incrementado notablemente en el empresarial (44%) y menos, en el estatal.

-Este nuevo rasgo ha llevado a que **el tiempo de permanencia en un mismo empleo sea de dos años o menos para la mitad de las mujeres**.

-En 2010, solamente el 20% declaraba estar afiliada a un sindicato. Al no estar organizadas, la fuerza contractual individual de las mujeres es baja y su segregación en los puestos menos calificados facilita que sean presa de la libertad de despido en función de las necesidades de las empresas.

-La creciente inestabilidad en el trabajo ocasiona la mayor desprotección social:

En 2010, solamente el 38% de las asalariadas aportaba para su jubilación y más allá de lo que se piensa, esta proporción no era mayor en el sector empresarial. Las más excluidas del sistema de pensiones son las que trabajan en el sector semiempresarial (20%). Solamente las trabajadoras del estado en un 85% estaban cubiertas por el sistema de pensiones. **(Considerando el conjunto de las ocupadas menos del 20% aporta para su jubilación).**

#### *Jornadas laborales más extendidas*

-La extensión de las jornadas laborales ha sido otro mecanismo ampliamente utilizado para elevar las utilidades con el trabajo de las mujeres quienes en promedio han pasado a trabajar en jornada completa (41 horas), algo más en el sector empresarial.

En el sector privado, la ampliación de la jornada por más de 40 horas afecta por igual al 25% de las mujeres; esto significa que la disponibilidad permanente, ahora es una exigencia no solo en el llamado sector informal, sino también en las empresas típicamente capitalistas.

-La exposición a jornadas extensas no siempre está acompañada de un aumento equivalente en las remuneraciones y, en cambio, tiene consecuencias negativas para el equilibrio entre la vida familiar y laboral.

#### *Subvaloración del trabajo de las mujeres*

Como vimos, las mujeres acceden a los empleos de menor jerarquía en la estructura ocupacional, lo que repercute en la percepción de bajas remuneraciones y esto ocurre a pesar de la mejora en sus niveles de educación.

En el 2010, el 33% de las trabajadoras tenía un salario inferior al SMN. Esa proporción era dos veces mayor en el servicio doméstico, llegaba al 44% en el sector semiempresarial, al 25% en el sector empresarial y al 10% en el estatal.

Tomando como medida de aproximación a los salarios en relación con el costo de la canasta normativa alimentaria (CNA) que era de 1.667 Bs se encuentran nuevas medidas de la subvaloración del trabajo femenino.

**Siete de cada diez mujeres ganaba por debajo de ese costo**, es decir, su salario no alcanzaba para cubrir al menos el 39 % valor de una canasta familiar básica. Esta proporción es **igual al promedio en el sector empresarial**, llega a ocho de cada diez en el semiempresarial y abarca a casi la totalidad de las trabajadoras del servicio doméstico. Ni siquiera las trabajadoras estatales son ajenas a las remuneraciones por debajo del costo de la CNA (45,7%).

### ***Las mujeres todavía ganan menos que los hombres***

**Las desigualdades de género en el ámbito salarial**, se han atenuado en los últimos años, pero no por una mejora salarial entre los hombres sino a través de una **nivelación hacia abajo también para ellos**. Considerando el promedio, el 2010 las mujeres ganaban el **73% del salario de los hombres** (10% más que el 2001).

Los hombres ganan más que las mujeres independientemente de la edad, del nivel de educación, del tipo de empleo (por cuenta propia, empleador y empleado) y del tamaño de la empresa. **Las brechas tendieron a cerrarse solamente entre los profesionales**.

### ***Indicador global de la desvalorización del trabajo femenino:***

**En el 2010, las mujeres conformaban el 43,8% de la población asalariada, sin embargo recibían solamente el 30,1% de toda la masa salarial de las ciudades.**

**Este es un indicador que pone en evidencia el carácter suplementario que se le asigna al trabajo remunerado de las mujeres, una concepción social de la que se sirve el empresariado para aumentar sus ganancias.**

### **Precarización laboral: el destino de mujeres**

El conjunto de indicadores presentados muestra un perfil ocupacional que cambia, profundizando la precarización del trabajo asalariado de las mujeres.

**En el 2010 apenas el 10% tenía un trabajo adecuado**, casi tres veces menos respecto al 2001; 54% tenía un empleo precario medio y 36% un empleo precario extremo.

Es decir, **la calidad de los empleos de las mujeres se aleja cada vez más de lo normativo**.

Mientras tanto, **el Estado ha reasignado los objetivos de generación de más y mejores empleos en las políticas públicas, abandonando una de las cuestiones centrales para el bienestar de la población, en medio de discursos de inclusión social y equidad de género.**



## **Conclusión**

En conclusión, la sociedad boliviana tiene enormes retos por delante para avanzar en la construcción de un Estado, democrático, participativo e igualitario, entendiendo que se trata de una igualdad que se deriva del ejercicio pleno de los derechos, donde la voz de los hombres y las mujeres forme parte de los procesos de la toma de decisiones.

Solo bajo esas circunstancias será posible que el ingreso de hombres y mujeres a la actividad laboral no se reproduzca en condiciones de sobreexplotación y pobreza.

Silvia Escóbar de Pabón, investigadora CEDLA. 2014