

Los retos del mercado laboral venezolano: más empleos menos precarios

Recepción: octubre de 2010. Aprobación: noviembre de 2010

pp. 35-62

Genny Zuñiga Álvarez¹

Resumen del contenido:

En este artículo se presenta una parte de una investigación más extensa perteneciente a uno de los componentes del Proyecto Pobreza de la Universidad Católica Andrés Bello. Dicho componente trata sobre uno de los problemas que más aqueja en el presente al mercado laboral venezolano: la precariedad de las ocupaciones. Venezuela vive en este momento una coyuntura demográfica única denominada Bono Demográfico, que de forma resumida podríamos definirla como el período de tiempo en el que la proporción de personas en edad de trabajar es mayor que la de los grupos dependientes de éstos. De allí la importancia del análisis de las características actuales de la mano de obra y la robustez del mercado laboral para ofrecer puestos de trabajo no precarios. En este artículo se presenta de forma breve este contexto demográfico, las características fundamentales del mercado laboral, los planteamientos que contribuyeron a construir una definición de precariedad, junto a la construcción de un índice sintético para su medición y los hallazgos más resaltantes encontrados con este indicador compuesto.

Palabras claves: Empleo, Precariedad Laboral, Mercado Laboral, Bono Demográfico

The Venezuelan labor market challenges: more less precarious jobs

Summary of Content:

This article presents part of a broader research on one of the components of Proyecto Pobreza developed by Universidad Católica Andrés Bello. This component deals with one of the most difficult problems afflicting the Venezuelan labor market: the precariousness of jobs. Venezuela is going through a particular demographic situation called demographic dividend, which could briefly be defined as the time period in which the proportion of people of working age is higher than that of groups depending on them. Hence the importance of analyzing the current characteristics of the workforce and the strength of the labor market to offer non-precarious jobs. This article briefly presents the demographic context, the fundamental characteristics of the labor market, the approaches that helped to construct a definition of precariousness along with the construction of a synthetic index to measure it and the most striking findings of this indicator compound.

Keywords: Employment, job security, Labor Market, Demographic Dividend

1 Profesora-Investigadora del Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales (UCAB)

Los retos del mercado laboral venezolano: más empleos menos precarios²

I. Introducción

Desde la década de los años cuarenta se está poniendo en evidencia la necesidad de garantizar el empleo como una forma de mejorar y elevar la calidad de vida de los individuos. La Declaración de la Organización Internacional del Trabajo de Filadelfia en 1944 señala que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad y que el empleo es la clave fundamental para la satisfacción de necesidades y maximización de conocimientos de los trabajadores, además de contribuir al bienestar común. Señala también la necesidad de que existan políticas en materia de ingresos, de horas trabajadas y de condiciones del trabajo; el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, a la extensión de la seguridad social y a la mejora continua de los recursos productivos (OIT, 1944). Tomando en consideración todo lo anterior, es posible afirmar que el empleo es uno de los vasos que comunica el bienestar social de la población y el crecimiento económico de un país. No cualquier empleo es capaz de cumplir semejante rol. Si las personas trabajan en situaciones desventajosas, en términos de ingresos, de beneficios, en general, si trabajan en empleos de mala calidad, éstas no podrán disfrutar de una vida digna. Si el mercado de trabajo no es capaz de generar nuevos puestos de trabajo de calidad, significa que la actividad económica del país se encuentra debilitada y/o sesgada hacia sectores de baja productividad, en definitiva, una economía lejos de la senda del desarrollo.

En los últimos años se han hecho innumerables anuncios sobre la reducción de la tasa de desocupación como una muestra de los avances o mejoras del mercado laboral, y la realidad es que el desempleo es apenas una parte de los problemas que debe enfrentar el mercado de trabajo. Hoy en día, el mercado laboral se encuentra en una grave situación que requiere ser atendida de inmediato: aumento del número de demandantes de puestos de trabajo; trabajadores con escasa capacitación; estructura productiva terciaria e improductiva; presencia de empleos precarios. Problemas que a su vez son retos a superar y que exigen institucionalidad y políticas que apunten a ello.

Este artículo está estructurado en cinco apartados. El primero enfatiza los aspectos más destacados del impacto del cambio demográfico en el mercado laboral. El segundo apartado expone aspectos asociados a la oferta de mano de obra y a la estructura productiva del país. En el tercer punto se aborda el tema de la precariedad laboral con la intención de exponer brevemente los aspectos que

2 Este artículo se basa en un estudio denominado: Mercado laboral y condiciones del empleo: El trabajo productivo como medio para superar la pobreza. (Genny Zuñiga A.; Proyecto Pobreza; Asociación para el estudio de la Pobreza; IIES-UCAB. 2009). Una versión resumida de este artículo fue publicado en la Revista SIC N° 728 (2010), pp. 355-366.

ayudan a comprender el fenómeno y a su vez que permitan cuantificar el nivel de precariedad de los trabajadores del país a partir de la construcción de un índice sintético. El cuarto apartado muestra las deficiencias del mercado laboral a partir de los niveles de precariedad del empleo. El último punto trata de destacar la importancia y la necesidad de que estos temas sean unos de los protagonistas de las agendas de los planes nacionales y de las políticas públicas del país.

II. El contexto demográfico: el bono demográfico

La dinámica demográfica trae como consecuencia una serie de cambios en los tamaños de los diferentes grupos de edad y el mercado de trabajo es impactado por estas transformaciones. En el país, cada año, hasta el 2045 aproximadamente, aumentará de manera sustancial la población que se encuentra en edad de optar por un empleo, lo cual trae como consecuencia mayor presión para que el mercado de trabajo genere nuevos empleos.

Este incremento del volumen de población en edad de trabajar se debe a la coyuntura demográfica llamada “Bono Demográfico”. Éste es un término usado por los expertos para describir la consecuencia que trae una disminución de la fecundidad y de la mortalidad de forma combinada. Si nacen menos niños, las cohortes de jóvenes serán cada vez más pequeñas. Si mueren menos personas, la esperanza de vida crece y por lo tanto el país tendrá un mayor número de adultos mayores o de la tercera edad. Se trata en definitiva de un cambio de la estructura por edad, que trae como consecuencia el inicio de un envejecimiento de la población.

El bono es el período de tiempo en el que las cohortes de jóvenes (0 a 14 años) y las de mayores (60 y más) son más pequeñas que las de personas en edad de trabajar (15 a 59 años³), es decir, tenemos más personas disponibles para el trabajo que personas que no lo están. De allí que los nombres con los que se conoce la coyuntura, además de Bono sean, Ventana de Oportunidades o Dividendo Demográfico.

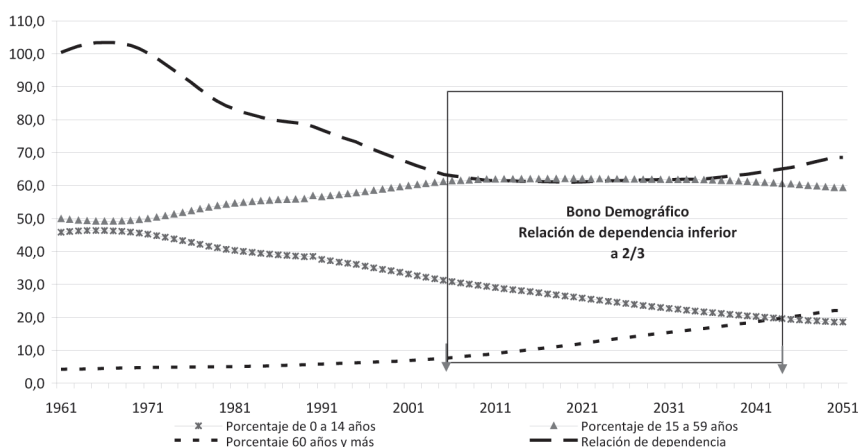
Estas denominaciones de Bono, Ventana u Oportunidades se deben a que el fenómeno tiene implicaciones para el desarrollo y el bienestar de los países. Puede verse como una oportunidad para maximizar el potencial productivo del país gracias al aumento de la oferta de mano de obra, que a su vez generará los recursos necesarios para mejorar la condición de los jóvenes y preparar el escenario institucional y económico para atender a una población que inexorablemente tiende al envejecimiento. Obviamente es un bono, ventana o dividendo en la medida en que esté acompañando de políticas sociales y económicas de manera conjunta y coordinada.

3 En este trabajo se considera a la población en edad de trabajar hasta los 59 años debido a la edad legal de jubilación de los hombres.

Los costos de no diseñar y llevar a cabo estas políticas se traducen en un desaprovechamiento de esta coyuntura. Ello implica que en el futuro el país tendrá una población envejecida y además una reducción de contribuyentes para sostener el aparato de salud y de pensiones, que, evidentemente, repercutirá en las condiciones de vida de la población, y por lo tanto, en la reproducción de la pobreza.

El Bono Demográfico se visualiza a partir de la relación de dependencia demográfica⁴ (Gráfico 1). El período en el que el número de dependientes es menor que el de activos comenzó en el año 2003 y culminará en el 2045. Esto significa que el país disfrutará 42 años de Bono Demográfico, de los cuales nos restan 35 años. En otras palabras, estamos en el momento preciso para tomar medidas sociales y económicas necesarias.

Gráfico 1. Relación de dependencia (15 a 59 años), peso relativo de grupos de población y bono demográfico



Fuente: INE. Proyecciones de Población. Cálculos de G. Zuñiga.

Actualmente el país cuenta con más de 17 millones de personas en edad de trabajar, en el año 2045 tendremos más de 24 millones disponibles para el empleo. Este es el primer reto que confronta el mercado laboral, generar empleos que absorban

4 La dependencia demográfica se refiere a la relación entre la población potencialmente inactiva o dependiente (jóvenes y mayores) y la población potencialmente activa (en edad de trabajar). El criterio para determinar que la relación de dependencia es baja es cuando por cada 2 dependientes existen 3 personas en edad de trabajar (2/3). Este criterio fue adoptado de un estudio realizado por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). “Transformaciones demográficas y su influencia en el desarrollo en América Latina y el Caribe” (LC/G.2378 (SES.32/14). Junio. Santiago de Chile 2008. Disponible en: www.eclac.org

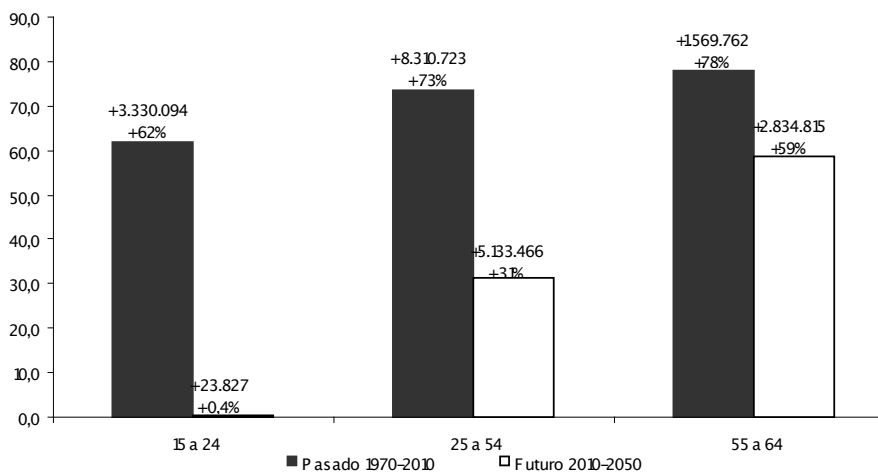
el volumen de mano de obra que la inercia demográfica está produciendo.

Características del potencial recurso humano

La modificación de la estructura por edad de la población evidentemente tuvo y tendrá impacto en la población en edad de trabajar o población potencialmente activa. Un rasgo característico de los últimos 40 años (1970-2010) ha sido la incorporación de las cohortes nacidas en los períodos de alta fecundidad a la población en edad de trabajar. Este boom de nacimientos provenientes de generaciones anteriores trajo como consecuencia un crecimiento considerable de todos los grupos de edad, en especial el de 25 a 54 años. En contrapartida, en los 40 años siguientes (2010-2050), se presentarán grandes desequilibrios en la contribución de los diferentes grupos de edad. El grupo de 15 a 24 años, que son quienes representan la renovación de la población en edad de trabajar, solamente crecerá en 0,4%, el grupo intermedio lo hará en 31%, mientras que el grupo de 55 a 64 aumentará en casi 3 millones, lo que representa un 59% más.

Este crecimiento del número de potenciales trabajadores en edad intermedia y mayores exigirá un nuevo planteamiento en relación a los vínculos entre la oferta de trabajadores y la demanda de trabajo del mercado laboral, en donde mejorar las condiciones del empleo, aumentar los niveles de productividad y garantizar la capacitación constante de los trabajadores deberán convertirse en medidas de vital importancia por parte de los entes responsables de la toma de decisiones (Gráfico 2)

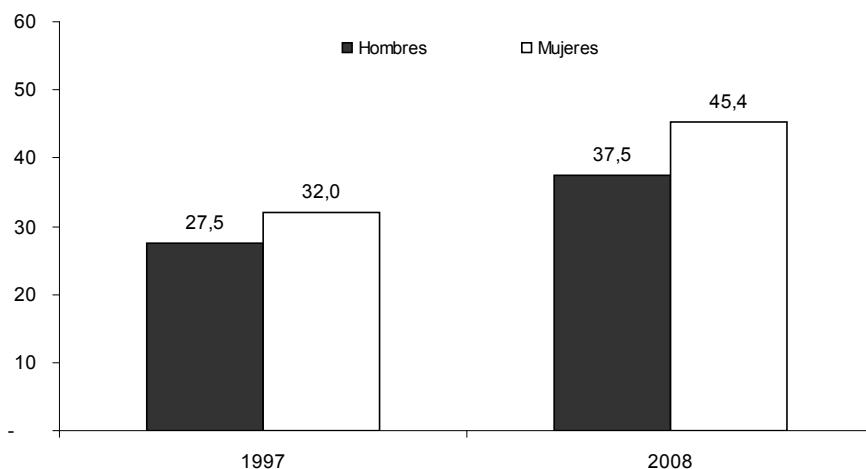
Gráfico 2. Venezuela. Crecimiento absoluto y porcentual de los grupos de edad dentro de la población en edad de trabajar. Pasado: 1970-2010 y Futuro: 2010-2050



Fuente: INE. Proyecciones de población. Cálculos de G. Zúñiga.

Entre los factores que contribuirían a un real aprovechamiento de este contingente de población en edad de trabajar y que determinan la posibilidad de sacar provecho del bono está el nivel de calificación de la población en edad de trabajar (Bloom y Williamson, 1998). La población potencialmente activa, en su conjunto, debe reunir las capacidades y las potencialidades necesarias para llevar adelante el proceso de desarrollo. Una manera de dar cuenta de estas capacidades es a través del nivel educativo de la población. Para el mercado laboral, haber completado al menos la educación media debería convertirse, teóricamente, en un aval para obtener un empleo productivo y en consecuencia, remunerado adecuadamente. Sin embargo, para el 2008 solamente el 41% de la población entre 15 y 64 años tiene al menos bachillerato como instrucción mínima, lo que se traduce en que más de la mitad del recurso humano del país no alcanza la educación mínima formal para el trabajo (Gráfico 3).

Gráfico 3. Venezuela. Porcentaje de población entre 15 y 64 años por escolaridad mínima requerida para el trabajo. 1997-2008



Fuente: INE. Encuesta de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año. Cálculos de G. Zuñiga

Esto evidencia la necesidad imperiosa de mejorar el sistema educativo venezolano. Si bien en los últimos años ha mejorado la cobertura de los niveles de básica y de preescolar, no ha sido el caso de la educación media diversificada. Según los datos del Ministerio del Poder Popular para la Educación, de cada 10 jóvenes entre 15 y 17 años, escasamente 4 se encuentran cursando este nivel. En consecuencia, resulta indispensable una transformación inmediata del sistema

educativo con miras a tratar de garantizar que el recurso humano del que dispondrá el país en el futuro cuente con las capacidades necesarias para insertarse en sectores productivos de la economía.

En definitiva, el impacto demográfico en el mercado laboral podría resumirse en los siguientes aspectos:

- Un importante crecimiento de la población en edad de trabajar que se mantendrá hasta el año 2050.
- Una disminución de la importancia relativa de los grupos dependientes hasta el año 2045, lo que representará un ahorro en términos de gasto social.
- El inicio del envejecimiento de la población en edad de trabajar, como consecuencia de una reducción del número de jóvenes y un incremento de los mayores, lo que traerá como consecuencia una reducción de la flexibilidad del mercado de trabajo para el crecimiento de nuevos sectores económicos.
- La existencia de dos terceras partes de la población de 15 años y más con niveles educativos inferiores al bachillerato, lo que reduce sus posibilidades de inserción en una ocupación productiva.

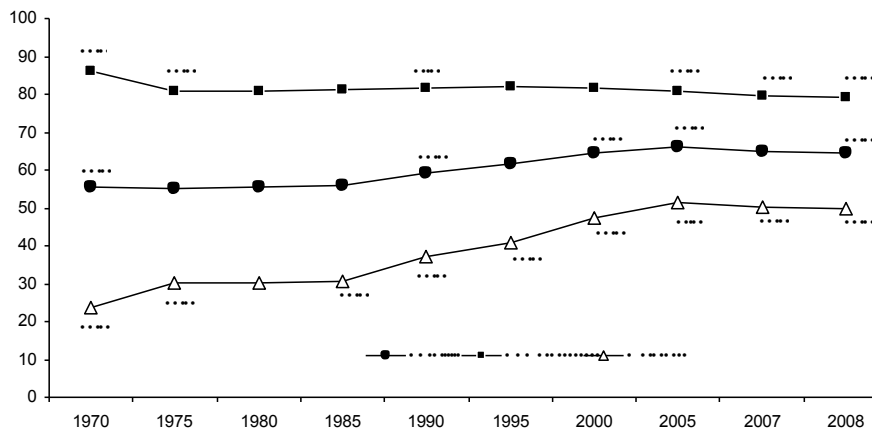
III. Los rasgos más característicos del mercado laboral venezolano

En este apartado se presentan las dos “caras” del mercado laboral. Por un lado se muestran las principales características de la oferta de mano de obra, y por otro, los rasgos más destacados de la estructura productiva del país a partir de las características de la población ocupada.

La oferta laboral

El cambio demográfico tiene repercusiones directas en el volumen de población que se ofrece como oferta de mano de obra. Los niveles de las tasas de participación muestran qué proporción de la población potencialmente activa es realmente mano de obra disponible para el mercado de trabajo. Entre 1970 y el 2008, el porcentaje de personas que están ocupadas o buscando empleo y que, por lo tanto, ejercen presión sobre el mercado laboral, se ha mantenido en un poco más de la mitad del total de población de 15 y más años. Es una tendencia que se ha dirigido al aumento, lógicamente producto tanto de un crecimiento del volumen de población, como se evidenció anteriormente, como de una consolidación del mercado laboral para darle cabida a este contingente de personas. Para el año 2008, por cada 100 personas de 15 y más años, 65 se ofrecían como oferta de mano de obra; el 35% restante se ubican en la inactividad (Gráfico 4).

Gráfico 4. Venezuela. Tasa de participación de la población de 15 y más en la actividad económica por sexo. 1970-2008



Fuente: INE. Encuestas de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.
Cálculos de G. Zuñiga

Un aspecto que se destaca de las características de la oferta de recurso humano disponible es el importante incremento de mujeres como oferta de mano de obra, lo que permite visualizar que quizás, en el futuro, la disponibilidad de recursos humanos dejará de ser eminentemente masculina. De hecho, con los incentivos y las políticas adecuadas, buena parte de los 2,5 millones de mujeres que para el 2008 se dedicaban a las labores domésticas podrían incorporarse al mercado como oferta de mano de obra.

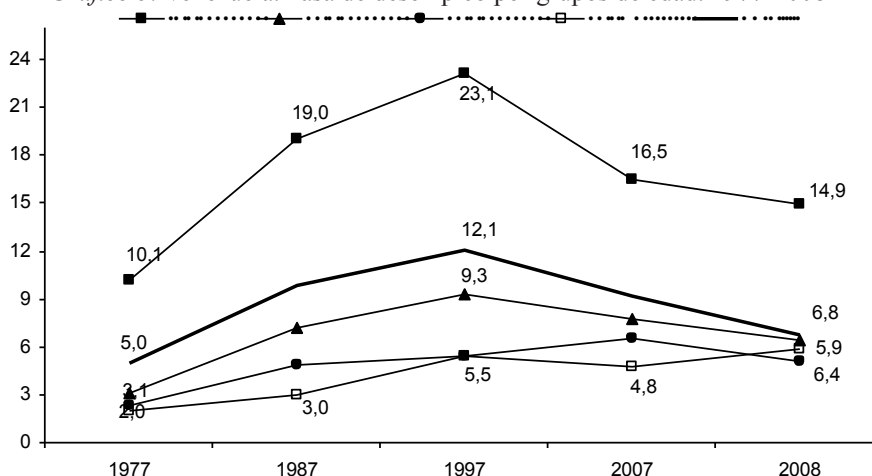
El desempleo

Otro rasgo característico de la oferta de mano de obra es el desempleo, puesto que expresa la proporción del recurso humano disponible para la actividad productiva que no logra insertarse en una ocupación. En los últimos años los índices de desempleo de la población han descendido de manera importante. Los datos muestran que entre 1977 y 1997 el mercado laboral tenía dificultad para dar respuesta a la población que busca empleo, puesto que de un desempleo total del 5% pasó al 12% veinte años después (línea continua). En los últimos once años –de 1997 al 2008- ha disminuido la desocupación y el mercado de trabajo ha dejado fuera de la ocupación a un poco más de 948 mil personas (7% de desocupados). Una de las consecuencias inmediatas y evidentes del desempleo es la ausencia de ingresos, que a su vez es uno de los principales factores que determinan las condiciones de vida de la población. De manera que si al total de desempleados (984 mil), se suma el

total de personas que trabajan pero que no reciben remuneración por ello (149 mil), el porcentaje de población que se ofrece al mercado de trabajo y se que encuentra en situación de desventaja pasa de 7% a 9%.

Los jóvenes que ingresan a la edad laboral son los que lógicamente tienen mayores dificultades para encontrar empleo o también puede interpretarse como que el mercado laboral tiene mayor rigidez para emplear a este grupo que generalmente tiene poca experiencia laboral. Los que están por salir de la edad de trabajar (55 a 64 años) tienen las tasas de desempleo bajas. El nivel más alto en todo el período es casi 7% (Gráfico 5).

Gráfico 5. Venezuela. Tasa de desempleo por grupos de edad. 1977-2008



Fuente: INE. Encuesta de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.
Cálculos de G. Zúñiga.

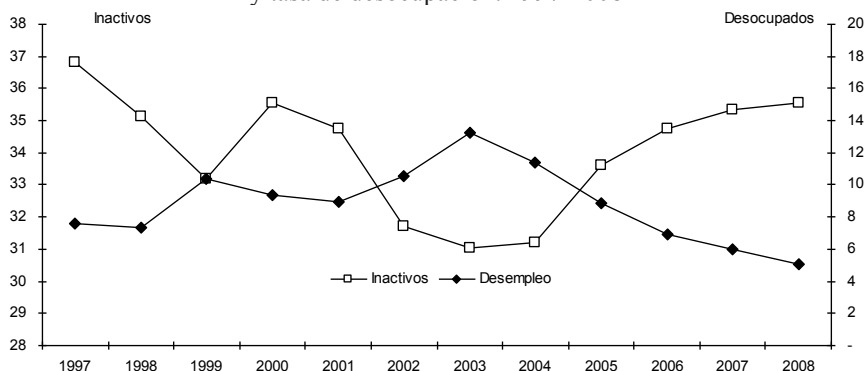
Muchos se han pronunciado sobre la credibilidad de las cifras del desempleo a nivel nacional, sin embargo, debemos afirmar responsablemente que, a partir de la indagación tanto en las bases de datos de la Encuesta de Hogares por Muestreo como en la forma en que se recoge la información, no existe indicios de que exista manipulación de las cifras.

Es posible que una de las razones por las que la presión en el mercado laboral puede disminuir se deba a un retiro, en la mayoría de los casos voluntario, de personas en edad laboral que se ofrecen como oferta de mano de obra. Los casos típicos de retiro ocurren cuando el desempleo es de larga duración, es lo que se conoce comúnmente como “los desalentados”, o cuando el salario de reserva es más alto que el salario laboral, lo que ocurre normalmente con la oferta de mano de obra secundaria. También pueden existir incentivos económicos que hagan que esa oferta de mano de obra secundaria, conformada básicamente por jóvenes y la

otra por una parte de mujeres, decidan refugiarse en la inactividad, reduciendo así la presión de personas que buscan empleo.

Debemos recordar que la tasa de desempleo se calcula dividiendo a la población desocupada entre la población activa. De manera que si un número importante de individuos deja de trabajar o de buscar empleo y pasa a alguna de las categorías de la inactividad, inmediatamente dejan de ejercer presión sobre el mercado de trabajo y las cifras de desempleo disminuyen. Este comportamiento es posible observarlo en el Gráfico 6.

Gráfico 6. Venezuela. Porcentaje de población de 15 y más inactivos y tasa de desocupación. 1997-2008



Fuente: INE. Encuestas de Hogares por Muestreo. Primeros semestres de cada año. Cálculos de G. Zuñiga

En él observamos las variaciones de los porcentajes de la PEI y la tasa de desempleo de forma simultánea. Al contrario de lo que ocurre en los años anteriores, a partir del 2004, cuando se reduce el desempleo aumenta la inactividad. Si bien año a año hay nuevos ocupados – 350 mil en promedio- la reducción del desempleo también es consecuencia del retiro de un buen número de personas de la población activa hacia la inactiva. Entre el 2004 y el 2008 la población inactiva aumentó en más de 1.4 millones de personas. De manera que la reducción del desempleo a niveles tan bajos como los experimentados en este período, no es exclusivamente consecuencia de un aumento de empleos. Lo que también ha ocurrido es que el aumento de la inactividad contribuye a descargar la presión que el crecimiento de la población en edad de trabajar estaría ejerciendo sobre el mercado laboral para encontrar empleo. Las categorías de la inactividad que han ganado importancia entre 1997 y 2008 son: “Otra situación” que pasó de 9% a 16,6% y estudiantes, de 30,2 a 35,4%.

De manera que, si una parte de esa población que año a año se clasifica en la inactividad estuviera buscando empleo, la tasa de desempleo estaría unos cuantos puntos sobre su valor actual. Según Kolev (2005) uno de los retos de la política pública es el de ampliar el número de puestos de trabajo que ofrece el mercado a

los adultos en edad de trabajar. Al hacer una lectura diferente de la reducción de las tasas de desempleo experimentadas en los últimos años, muestran un reacomodo de la población que responde a razones diferentes al crecimiento económico o mayor actividad económica que redundarían en mejores condiciones de vida.

Esto es lo que la tasa de desempleo no muestra, así como tampoco proporciona una evidencia completa sobre el estado de salud del mercado laboral venezolano. A continuación se presentan algunos datos que dan cuenta de la estructura del mercado laboral.

La estructura productiva del país

En los últimos 11 años la fuerza laboral se incrementó en más de 3.3 millones de trabajadores. La tasa de ocupación aumentó en general para toda la población, pero con mayor intensidad para los jóvenes entre 15 y 24 años de ambos sexos. También creció la ocupación femenina y la de los adultos en edad cercana a la jubilación (55 a 64 años). En cuanto a la evolución del capital humano acumulado por los trabajadores, se tiene que la ocupación creció más entre quienes acumularon de 7 a 11 años de escolaridad y son las mujeres con este nivel y con más de 12 años de escolaridad, las que se han logrado insertar en una ocupación.

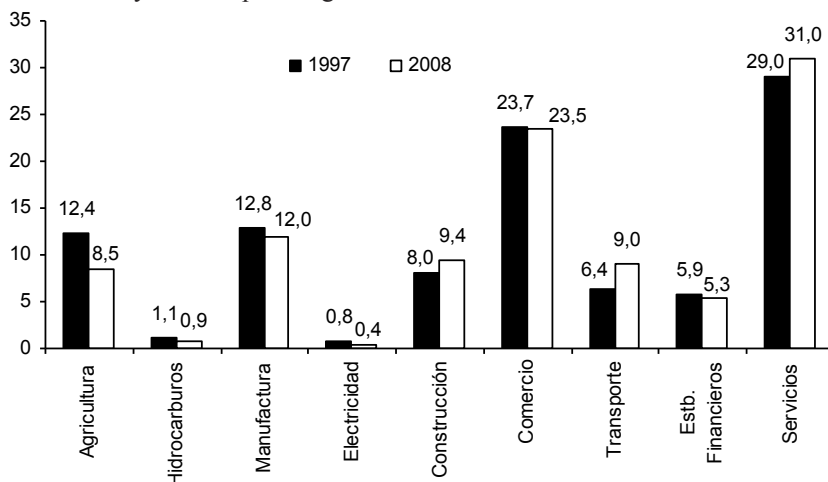
A pesar de estos avances persisten los bajos niveles de escolaridad, lo que trae como consecuencia que, en conjunto, el recurso humano que trabaja resulte insuficiente para dar respuesta a lo que el país requiere, es decir, incentivar el desarrollo del sector productivo privado para revertir el proceso de desindustrialización ocurrido en los últimos años.

A partir del año 2003 el PIB⁵ ha mantenido el crecimiento. Normalmente el aumento del producto interno es consecuencia del desarrollo de las actividades económicas del país. En Venezuela, este desarrollo se concentró en el sector terciario de la economía, pero fundamentalmente en las ocupaciones menos productivas: el comercio al detal y los servicios personales.

Mientras el comercio y los servicios personales reúnen el 55% del total de ocupados, el sector manufacturero concentra solamente al 12% y no muestra cambios sustanciales en los últimos 11 años. Según Vera (2009), desde el año 1984 hasta el 2007 la importancia de la manufactura en el empleo ha caído de manera casi irreversible, lo que significa que el país ha vivido un proceso de desindustrialización que ha tenido serias repercusiones sobre la competitividad, la estabilidad económica y la inversión. En otras palabras, existe una distribución poco eficiente del recurso humano entre los sectores económicos del país (Gráfico 7).

5 PIB a precios constantes según los datos publicados por el Banco Central de Venezuela (BCV), disponibles en: www.bcv.org.ve

Gráfico 7. Venezuela. Distribución porcentual de la población de 15 años y más ocupada según ramas de actividad económica. 1997-2008.



Fuente: INE. Encuesta de hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año. Cálculos de G. Zuñiga.

Una característica fundamental de las economías productivas es una fuerte presencia del sector asalariado privado. En Venezuela, sin embargo, son justamente los sectores no asalariados -trabajadores del sector informal y cuenta propia- los que tienen la mayoría. Los datos del INE revelan que, para el año 2008, el país cuenta con casi 5 millones de trabajadores informales, 600 mil trabajadores más que hace once años (43%), cuyas condiciones laborales, como es conocido, son predominantemente desfavorables. El sector asalariado privado formal creció y se ubica en casi 3,5 millones de trabajadores (30%). Por su parte, el sector público vivió un incremento del número de ocupados y en la actualidad reúne a más de 2 millones de trabajadores (Cuadro 1).

Cuadro 1. Venezuela. Total y distribución porcentual de los ocupados según categoría ocupacional. 1997-2008.

Categoría ocupacional	Total de ocupados		Distribución porcentual	
	1997	2008	1997	2008
Asalariado sector Público *	1.354.881	2.046.258	17,2	17,8
Asalariado sector Privado *	1.573.403	3.475.568	19,9	30,2
Trabajadores por cuenta propia /1	561.277	888.537	7,1	7,7
Informales /2	4.321.030	4.965.936	54,7	43,1
Ayudantes Familiares y no familiares n/r /3	89.312	149.751	1,1	1,3
Total /4	7.899.903	11.526.050	100,0	100,0

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primeros semestres de cada año. Cálculos de G. Zuñiga.

* Pertenecientes al sector formal

/1 Incluyen a los patronos, miembros de cooperativas y cuenta propia formales. En el 2008 se incluye además Sociedades de personas, todo pertenecientes al sector formal.

/2 Suma de todos los informales sin incluir los ayudantes familiares y no familiares

/3 Sin distinción entre formal e informal

/4 Quedan sin clasificación 178.976 trabajadores en 1997 y 895 en el 2008.

En los últimos años el gobierno ha dado gran importancia a las cooperativas como forma de organización laboral. De hecho, en el Plan de Desarrollo Económico y Social 2007-2013, el modelo productivo del país es definido como “socialista” y a las empresas se les define como “Empresas de Producción Social” (EPS). En ellas no existen jerarquías entre los trabajadores y las tareas a realizar se hacen bajo una planificación “participativa” y “protagónica”. Buena parte de las EPS se conforman bajo la forma de cooperativas. En 1997 existían 81 mil trabajadores en cooperativas, en el 2008 la cifra alcanza casi los 180 mil trabajadores.

Podríamos afirmar que este aumento es un logro, sin embargo, es necesario recordar que el país vive momentos de inestabilidad económica y jurídica y en situaciones como ésta, es común que se promueva la creación de empleos bajo la modalidad de “socios cooperativos”. Nominalmente se trata de asalariados, pero en realidad tienen condiciones laborales similares a las de un trabajador informal: ausencia de protección social, de estabilidad y bajas remuneraciones.

Entonces, de cada 100 nuevos empleos generados en los últimos once años, 19 fueron en el sector público, 52 en el privado -básicamente en el comercio al detal, restaurantes y hoteles y en menor medida la construcción y la manufactura-, 9 trabajadores por cuenta propia y 18 en el sector informal. En consecuencia, podemos afirmar que el país cuenta con una oferta de mano de obra abundante y con una estructura económica que tiende a generar puestos de trabajo en los sectores menos productivos de la economía.

IV. Definiendo la precariedad laboral

El examen hecho hasta el momento revela que, desde el enfoque poblacional, el cambio demográfico obligará al mercado laboral a generar más puestos de trabajo; desde el enfoque de las capacidades, el recurso humano disponible del país requiere una inversión importante en materia educativa y de formación para el empleo; desde la perspectiva de la estructura laboral, la actividad económica se concentra en sectores que tienden a generar empleos de baja productividad, como consecuencia del proceso de desindustrialización que vivió el país en los últimos años.

Los hechos demuestran que el mercado de trabajo no está del todo apto para cumplir el rol de vaso comunicante entre el bienestar social y crecimiento económico. Es por ello que resulta necesario ahondar en el análisis de la situación del empleo, esta vez desde la perspectiva de la calidad. No tiene sentido afirmar que la situación laboral mejoró porque el desempleo se ha reducido, si las ocupaciones que están desempeñando estas personas no les permite alcanzar condiciones de vida dignas.

En este trabajo, en la medida en que la información lo permitió, se intentó poner en evidencia el nivel de precariedad-calidad de la ocupación. La denominación precariedad-calidad es absolutamente intencional, puesto que a la hora de definir qué es un empleo precario, este término tiene implícito su opuesto: calidad, se

trata de dos caras de una misma moneda. Para comprenderlo necesariamente fue necesario pasearse por una serie de elementos inherentes a él y que permitieron configurar posteriormente una definición de precariedad.

Cuando se habla de precariedad es necesario echar mano de algunos aspectos básicos que han contribuido a la conformación de este fenómeno: flexibilidad laboral y calidad del empleo o empleo decente. Buena parte de los estudios sobre mercado laboral a nivel internacional centran su atención en la precariedad del empleo. La razón básicamente es la siguiente: el proceso de globalización que se ha vivido en los últimos años ha traído como consecuencia, en términos del trabajo, la incorporación y el desarrollo de nuevas tecnologías. Esto trae como resultado que las estructuras organizacionales se hagan más complejas y por lo tanto, se vean en la necesidad de adaptarlas con la finalidad de ser más competitivos, lo que deriva en una flexibilización de las modalidades de inserción.

Cuando se habla de flexibilización de la inserción o laboral, se entiende como un proceso encaminado a la disminución de las regulaciones que pudieran existir para contratar un mayor número de trabajadores, con miras a reducir la tasa de desempleo. Su finalidad es tratar de que las características del trabajo logren adaptarse a los nuevos requerimientos del sistema productivo, para así poder dar respuesta a los cambios y exigencias de los mercados – del sistema económico y de innovaciones tecnológicas- (Rodríguez, 2008, p. 318).

Según Rodríguez (2008) en Venezuela las reformas llevadas a cabo en 1997 orientadas fundamentalmente a disminuir los costos de los despidos y facilitar la contratación temporal de trabajadores se vieron reflejadas en la reforma de la Ley Orgánica del Trabajo de 1997, en la cual se cambió el régimen de las prestaciones de antigüedad y el método de cálculo de la compensación por despido. Se trata en definitiva de intentos tímidos de flexibilización puesto que por otro lado se han intensificado las normativas laborales para que las empresas den una mayor protección a los trabajadores, se han establecido controles más rígidos a éstas para el cumplimiento y solvencia de compromisos laborales como la seguridad social; se han dado nuevas formas de organización de la clase trabajadora, además de fijar criterios en los contenidos de los adiestramientos para el personal y que las empresas deben realizar.

En este contexto surge la necesidad de incorporar en los temas laborales la calidad del empleo que alude al conjunto de características que componen la inserción laboral como estabilidad, protección social, remuneraciones, entre otras. La conceptualización de la calidad del empleo no debe ser netamente fenomenológica, “un buen empleo es aquel que lleva altos (crecientes) salarios, estabilidad laboral y de ingresos, horario de tiempo completo, seguridad social, posibilidad de formación y ascenso (...) evidentemente ésta es una enumeración de ingredientes que sirven para preparar un buen empleo, pero no una descripción de su sabor.” (Frané, 2003, p.14-15), ni mucho menos alude a las implicaciones ni los requerimientos que exige poner en práctica las medidas para generar estos puestos de trabajo.

Por esta razón, cuando en el estudio se analizó la precariedad del empleo se hizo haciendo énfasis en aquellas características de las ocupaciones que repercuten en sus condiciones inmediatas de vida y en la de su entorno familiar. Así, la concepción de precariedad en la que se focalizó esta investigación incluyó todas aquellas características del empleo junto a las condiciones de los trabajadores que traían como consecuencia la exclusión social, lo cual se convierte en determinante de la pobreza y reproducen a su vez las desigualdades sociales, todo ello derivado de bajos niveles de ingresos laborales y de condiciones inadecuadas de inserción (CEPAL, 2000).

Esta concepción de precariedad apunta a una noción fundamental que es destacada en el discurso dado por Amartya Sen en la 87ª Reunión de la OIT en junio de 1999 (Sen, 1999), “la noción del trabajo como una dimensión fundamental de la persona”. Según Godfrey (2003) el empleo decente sólo existe cuando hay posibilidades de que todos los trabajadores puedan tener acceso a él y para ello es condición indispensable la presencia de un contexto económico, político y social que lo permita. Ello significa que el país debería contar con un músculo institucional y una capacidad política que permita generar las condiciones necesarias para reactivar el aparato productivo bajo la premisa indiscutible de generar empleos de calidad.

Es por ello que el trabajo centró su atención en dar forma al concepto de precariedad de manera que pueda ser evidenciado empíricamente. La OIT define el empleo precario como una relación laboral donde no hay estabilidad, es decir, no hay un contrato fijo. Ramos (2002) que define la calidad del empleo a partir de su antítesis, el empleo precario, afirma: “atípico, que no es normal;... es el empleo que se caracteriza por no ser de tiempo completo, no es para un solo patrono, no está protegido por la legislación laboral y la seguridad social y no es contratado por un tiempo indeterminado.”

La precariedad laboral se relaciona con las características que están ausentes en las definiciones e implicaciones de un empleo de calidad. En otras palabras, se podrían reunir todas aquellas deficiencias de la inserción que convertirían a un empleo de calidad en uno deficiente. En consecuencia, el concepto de precariedad con el que se trabajó se basó en parte de las deficiencias identificadas hasta el momento, en gran medida mediadas por la disponibilidad de información disponible en la Encuesta de Hogares por muestreo. Por ello el problema de la precariedad laboral en tanto una manifestación de la ausencia de calidad del empleo, se definió como todo aquel empleo que presenta una inserción desfavorable en las actividades de producción de bienes y servicios.

¿Qué es una inserción desfavorable? Todas aquellas que tengan deficiencias salariales, que sean inestables, con una relación desventajosa entre el ingreso obtenido y las horas dedicadas al trabajo o subutilizados o bien porque podrían trabajar más o porque el trabajador se encuentra sobre calificado para el tipo de actividad que desarrolla. En principio, estas características seleccionadas dan

cuenta de condiciones objetivas de los trabajadores basadas en la ausencia de institucionalidad del trabajo y su incapacidad para dar respuesta a nivel económico y social tanto individual como colectivamente, independientemente de si se trata de la fuerza de trabajo del sector formal o informal de la economía. Además, incluye la connotación de trabajo digno – en este caso más bien “indigno”- debido a que todas estas deficiencias, pero en especial las relacionadas con la subutilización del recurso humano, apuntan a la incapacidad del mercado laboral para brindar oportunidades de desarrollo al individuo.

Estos trabajos precarios coexisten con el desempleo e incluso pueden contribuir a reducir la desocupación en la medida en que ocurre una disminución del proceso de salarización, concentración de la actividad económica en sectores determinados con un incremento de las microempresas y pequeñas empresas con baja productividad y salarios por debajo del promedio, aumento del número de ocupados en microempresas y el incremento del trabajo a tiempo parcial (Neffa, 2008).

Índice de Precariedad laboral

A partir de la definición anterior se hizo el esfuerzo de construir un índice sintético que arroje un valor que permita tener idea del nivel de precariedad del empleo y el volumen de población que se encuentra en esta situación. En Venezuela, no se conoce experiencia alguna de construcción de índices con estos fines. Sin embargo, a escala internacional, Venezuela figura en un Índice de Desarrollo del Trabajo Decente presentado en el informe Panorama Laboral 2001 de la OIT. En él se consideraron indicadores como la tasa de desempleo, el porcentaje de ocupados en el sector formal de la economía, el porcentaje de ocupados que tienen cobertura social y el número de horas trabajadas. Incluyó además el poder adquisitivo de los salarios. Se calculó para mostrar los grados de avance o retroceso de los países entre 1990 y el año 2000 (OIT, 2001).

En esta medida Venezuela se ubica en un nivel “medio” de desarrollo y muestra un retroceso para la década de los años `90 junto a Argentina, Brasil, Ecuador, México y Uruguay. La causa de ello se debe fundamentalmente al crecimiento del desempleo, la informalidad y la menor cobertura de la seguridad social.

El concepto de precariedad con el que se trabajó en este estudio se descompuso en dos dimensiones: subutilización del recurso humano disponible y deficiencias de la inserción. Con la finalidad de operacionalizar las dimensiones que componen el concepto de precariedad, se identificaron 5 indicadores. Tres de ellos responden a la dimensión deficiencias en la inserción: salarios, condiciones de ocupación y beneficios laborales. A la dimensión subutilización del recurso humano dan respuesta los indicadores: grado de utilización del recurso humano y duración de la jornada laboral o comúnmente denominado subempleo. A continuación se presenta la tabla 1 con las definiciones correspondientes.

Tabla 1. Dimensiones e indicadores para la construcción del Índice de Precariedad Laboral

Dimensiones	Indicador	Condición de precariedad
Deficiencias de la inserción Formas de inserción que dan como resultado un vínculo débil entre el trabajador y su puesto de trabajo	Salario de los trabajadores	Salario promedio por hora del trabajador inferior al 90% del salario promedio por hora de su grupo ocupacional de pertenencia
	Estabilidad laboral	Ocupaciones que no reciben beneficios básicos como utilidades, vacaciones o prestaciones sociales
	Condiciones de la de la ocupación en cuanto horas y sueldo	Trabajadores que cumplen una o ambas de las siguientes condiciones: trabajan menos de 35 horas semanales y ganan un salario inferior a un sueldo mínimo; trabajan más de 48 horas y ganan entre 1 y 2 salarios mínimos.
Subutilización del recurso humano Formas de inserción en las que los trabajadores no pueden desarrollar su total potencialidad	Grado de subutilización	Trabajadores que tienen un nivel educativo superior al nivel de exigencia de la ocupación en la que laboran.
	Duración de la jornada	Trabajadores que por razones involuntarias tienen una jornada laboral incompleta

Para la construcción del índice se ponderaron cada uno de los indicadores, con lo cual se determinó el nivel de deficiencia de la ocupación de cada trabajador. La sumatoria vertical da como resultado el total de condiciones deficientes que puede acumular un trabajador. Esta ponderación vertical permite atribuir a cada trabajador un puntaje con un rango que va de 0, - es decir, no posee ninguna de las características de precariedad-, a 1 -que significa que las tiene todas-. De manera que este índice proporciona un rango de oscilación en el cual puede ubicar el nivel de precariedad y evidenciar sus variaciones en el tiempo⁶.

6 Se consideraron dos aspectos: el total de variables en las que los trabajadores tenían condiciones desfavorables, así como el total de variables con información conocida. Este último punto es importante puesto que se decidió que si el total de variables desconocidas es mayor a 3, estos casos no forman parte del índice porque no es posible determinar su precariedad laboral, con información en sólo 2 de las 5 variables.

El índice de precariedad se puede expresar de la siguiente forma

$$Y_j = \sum_{i=1}^5 X_i / n$$

donde:

Y_j = es el indicador de precariedad para el trabajador j.

X = es el valor de la variable i.

n = es el número de variables que tienen información (debe ser igual o mayor que 3).

El valor del índice será el promedio del valor del índice para cada trabajador Y_j en cada año.

Adicionalmente, para efectos del análisis, dentro de este rango que varía de 0 a 1 se crearon grupos que reúnen a los ocupados en diferentes niveles de precariedad según la puntuación obtenida en el índice de la manera siguiente: No precarios, Nivel Bajo, Nivel Medio y por último, Nivel Alto de precariedad.

V. Evidencia de la precariedad laboral en Venezuela

Los índices de precariedad del empleo obtenidos para 1997 y 2008 muestran valores promedio que varían entre 0,35 y 0,42. Esto se traduce en que el país pasó en el transcurso de estos 11 años de empleos en promedio con bajo nivel de precariedad a empleos con nivel de medio. Podría pensarse que estos valores promedio, al no acusar una alta precariedad, el mercado de trabajo se encuentra en condiciones aceptables, pero si se observa el porcentaje de No precarios, éste disminuyó entre 1997 y 2008 en términos relativos –pasó de 30% a 17%–, lo cual significa que los trabajadores que se incorporaron al mercado laboral en los últimos 11 años, lo hicieron en alguna de las condiciones de precariedad.

Es por esa razón que entre ambos años el porcentaje y el total de ocupados que se ubican en un nivel bajo de precariedad creció en más de 4 puntos porcentuales y en más de 1 millón de trabajadores. Por otra parte, el porcentaje de ocupados en precariedad media propiamente disminuyó, pero al mismo tiempo, la precariedad alta ganó 9 puntos porcentuales y en términos absolutos casi 2 millones de trabajadores más. De manera que para el 2008 el 64% del total de ocupados clasificados presentan al menos un nivel de precariedad medio y un total de 3.7 millones de trabajadores se desempeñan en una ocupación con altos niveles de precariedad (Cuadro 2).

Cuadro 2. Venezuela. Total y porcentaje de ocupados según niveles de precariedad del Índice y su promedio global. 1997-2008

Nivel de precariedad/1	1997		2008	
	Absoluto	Porcentual	Absoluto	Porcentual
<i>Valor promedio del Índice</i>		<i>0,35</i>		<i>0,42</i>
No precario	2.439.025	30,2	2.004.515	17,4
Bajo	1.120.267	13,9	2.138.388	18,6
Medio	2.806.363	34,7	3.658.335	31,8
Alto	1.712.504	21,2	3.703.002	32,2
Total	8.078.159	100,0	11.504.240	100,0

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo. Primeros semestres 1997 y 2008.

Cálculos de G. Zuñiga.

/1 Valores del Índice: 0= no precario; 0,01 a 0,39= Bajo; 0,40 a 0,59= Medio; 0,60 y más= Alto

Estos datos son además la muestra de que la reducción que ha venido experimentando la tasa de desempleo no refleja las verdaderas condiciones en las que se encuentra el mercado laboral. Es necesario recordar que el incremento

absoluto del total de ocupados en estos últimos 11 años fue de 3.3 millones de nuevos trabajadores. Así mismo, el incremento de trabajadores en precariedad alta en ese mismo período fue de 1.9 millones de trabajadores más. En otras palabras, casi el 60% de los nuevos ocupados se incorporaron en condición de alta precariedad, pues tienen dificultades de ingresos, de beneficios, trabajan menos de la jornada normal (40 horas) o su trabajo está por debajo de su nivel de calificación, es decir, se encuentran en una situación de subutilización, término que en otras palabras significa que no tienen un trabajo decente.

Tampoco debe olvidarse que la desocupación es consecuencia de una incapacidad del mercado para generar suficientes empleos que cubran la oferta de mano de obra y su consecuencia más inmediata es la falta de ingresos. En cambio, los aspectos que causan un empleo precario son diversos: la flexibilización de las regulaciones laborales, tal como se explicó en el apartado anterior, la persistencia de un mercado laboral informal o el incremento de ocupaciones en sectores de baja productividad que por su naturaleza no pueden tener relaciones laborales regulares, lo que se traduce en características que contribuyen a la reproducción de la pobreza en la medida en que limita las capacidades de los individuos.

En el ámbito de las actividades productivas, el trabajo precario aparece como el denominador común de casi todas las ramas de actividad, a excepción del sector eléctrico y de hidrocarburos, que acusan los niveles más bajos tanto en el puntaje global del índice como del porcentaje de trabajadores en condición precaria para ambos años.

Es posible constatar que el valor promedio del Índice de Precariedad para el resto de las ramas de actividad económica es más alto, desmejora en los últimos once años y en consecuencia, el porcentaje de trabajadores que se ubican en condición de precariedad es elevado y crece en ese período. La agricultura, por ejemplo, tiene valores promedios del índice altos en ambos momentos, lo cual no es de extrañar, pues este sector económico, debido a sus particularidades, tradicionalmente es donde los trabajadores mantienen las peores condiciones laborales.

Hay sectores que han experimentado una desmejora más pronunciada del empleo. Entre ellos se encuentran el comercio al menor, el transporte y los servicios personales. Más del 60% y en otros casos del 70% de los trabajadores de estos sectores tienen una inserción precaria en sus diferentes ocupaciones. Por la naturaleza de estas actividades, en muchos casos es difícil poder garantizar un empleo con una jornada laboral adecuada o en el que se reciban los beneficios laborales básicos y que por lo tanto se pueda tener una perspectiva de estabilidad a largo plazo. Por otra parte, en el sector manufacturero, uno de los más representativos de la desindustrialización del país, los trabajadores que aún se mantienen en él acusan un incremento en el valor promedio del índice y además un incremento del porcentaje de trabajadores que se encuentran en inserciones precarias. De manera que este incremento en todos los sectores económicos nos permite afirmar que la precariedad es la situación “normal”, lo anormal es el trabajo no precario (Cuadro 3).

Cuadro 3. Venezuela. Valor promedio del Índice de Precariedad Laboral, total y porcentaje de ocupados por nivel de precariedad según ramas de actividad económica. 1997-2008

Rama de actividad **	Valor promedio del índice		Total de ocupados precarios		Porcentaje de ocupados precarios*	
	1997	2008	1997	2008	1997	2008
Agricultura	0,40	0,42	648.992	644.432	65,2	65,7
Hidrocarburos	0,22	0,24	31.268	36.533	35,9	36,9
Manufactura	0,32	0,44	556.676	952.284	53,9	69,2
Electricidad	0,29	0,28	31.013	19.764	50,8	41,2
Construcción	0,30	0,37	296.140	582.342	46,0	53,6
Comercio al mayor	0,33	0,37	45.938	69.970	53,3	52,8
Comercio al menor	0,39	0,50	982.288	1.595.280	62,2	75,2
Restaurantes y hoteles	0,35	0,50	129.170	324.185	53,2	72,5
Transporte	0,31	0,43	241.850	625.220	46,8	60,4
Est. Financieros	0,29	0,36	227.578	323.390	48,2	52,9
Adm. Pública y defensa	0,32	0,33	272.996	413.928	54,2	48,0
Servicios sociales	0,34	0,38	605.899	932.371	57,0	61,2
Servicios personales	0,38	0,48	442.094	836.600	57,2	71,3
Índice global/Total de precarios	0,35	0,42	4.511.902	7.356.299	55,9	64,0

Fuente: INE. Encuestas de Hogares por Muestreo. Primeros semestres de cada año.

Cálculos de G. Zuñiga.

* Calculado sobre el total de trabajadores pertenecientes a la misma rama de actividad económica.

** En este cuadro se obvió a los trabajadores de los organismos internacionales puesto que no alcanzan a representar siquiera el 1% del total de ocupados.

En el segundo apartado se mostró a través de las ramas de actividad cómo el país presenta una distribución ineficiente del recurso humano, que a su vez es reflejo de un decline de la diversificación de la actividad económica en la medida en que hay una alta concentración de ocupados en actividades poco productivas del sector terciario. Al respecto Benerdo (2007) proporciona la siguiente hipótesis: el empleo es de baja calidad cuando éste se concentra en sectores de escasa o baja capitalización.

La evidencia empírica que proporciona el índice comprueba dicha hipótesis, es posible afirmar que este grueso de trabajadores concentrados en el sector terciario de la economía son trabajadores mayoritariamente precarios. Benerdo también plantea que esta concentración del empleo junto a la escasa empleabilidad de los pobres hace que estos empleos de baja calidad no se conviertan en un medio para superar la pobreza.

En cuanto a la categoría ocupacional de los trabajadores, se parte de un cuadro base (Cuadro 4) en el cual se resumen las diversas categorías ocupacionales. Se hace una revisión puntualizando cada una de ellas, comenzando por los trabajadores asalariados y no asalariados, luego los sectores privados y públicos y por último los formales e informales.

Cuadro 4. Venezuela. Valor promedio del Índice de Precariedad Laboral, total y porcentaje de ocupados por nivel de precariedad según categoría ocupacional. 1997-2008

Categoría /2	Valor promedio del índice		Total de ocupados precarios		Porcentaje de ocupados precarios/1	
	1997	2008	1997	2008	1997	2008
Asalariados sector público	0,31	0,33	715.996	1.062.941	52,8	51,9
Asalariados sector privado	0,31	0,43	802.330	2.164.997	51,0	62,3
Trabajadores cuenta propia/3	0,32	0,35	231.155	502.019	41,2	56,5
Informales	0,39	0,46	2.695.954	3.481.629	62,4	70,1
Total /4	0,35	0,42	4.445.435	7.211.586	55,9	64,0

Fuente: INE. Encuestas de Hogares por Muestreo. Primeros semestres de cada año. Cálculos de G. Zúñiga.

/1 Calculado sobre el total de trabajadores pertenecientes a la misma categoría ocupacional.

/2 Se excluyen los trabajadores familiares y no familiares no remunerados.

/3 Pertenecientes al sector formal

/4 El total se refiere: 1. Al valor promedio del Índice de precariedad para todos los trabajadores; 2. El total de trabajadores precarios claficados para la categoría ocupacional; 3. Al porcentaje global de ocupados precarios entre el total de ocupados.

A lo largo de estos once años el principal responsable del crecimiento de los trabajadores asalariados es el sector privado, aunque no se debe olvidar que el sector público tuvo un incremento importante en términos absolutos (pasó de 1.3 millones a un poco más de dos millones de trabajadores entre 1997 y 2008). El valor global del índice de precariedad acusa un deterioro en ambos sectores, el cual es leve entre los empleados públicos, pues pasó de 0,31 a 0,33, pero en el sector privado llegó a un valor promedio de 0,43. De manera que este crecimiento en el sector privado no fue acompañado por un aumento de empleos de calidad, por el contrario, se produjo una importante precarización, pues el porcentaje de trabajadores precarios en este sector pasó de 51% a 62%.

La otra parte de los trabajadores no asalariados –cuenta propia formal y sector informal- que persistentemente ha reunido en los últimos años a más de la mitad del total de ocupados, podría condicionar de forma estructural la generación de empleos de baja calidad en la medida en que este sector aparece como un generador de empleos consolidado a pesar de las disminuciones porcentuales que ha experimentado en los últimos años. Efectivamente, los índices de precariedad muestran valores que aumentan entre 1997 y 2008, especialmente en el sector informal de la economía.

Asimismo, el porcentaje de ocupados precarios en estas formas de inserción refuerzan lo anterior. En el caso de los ocupados por cuenta propia, para 2008 el porcentaje de precarios se ubica casi en 6 de cada 10 de esa categoría y, en el caso de los informales, esta proporción aumenta al 70% del total de trabajadores informales. Tockman (1999) afirma que la necesidad de supervivencia y la “descentralización productiva” son parte de los determinantes del sector informal y vistos los niveles de precariedad y el porcentaje de trabajadores en dicha condición, estos empleos tienen altas probabilidades de reproducir la pobreza.

Los datos confirman que la precariedad es un fenómeno que afecta a todo el mercado de trabajo, pero especialmente a los trabajadores informales en donde es más frecuente encontrar empleos con remuneraciones bajas y en condiciones de inserción que se alejan mucho de lo que se puede considerar como un empleo de calidad. De manera que la tan promocionada tercerización de la economía y la creación del autoempleo, no conllevan necesariamente a un mejoramiento de las condiciones laborales, en la medida en que se trata de trabajos mayormente precarios. En general, se esperaría que los sectores económicos en los que existe un mayor porcentaje de asalariados la precariedad sea menor. Es por ello que, frente a los niveles de precariedad que arroja el índice y los porcentajes de trabajadores precarios para esta categoría ocupacional, resulta necesario verificar cómo ha variado la asalarización por sectores económicos y cuál es su nivel para el 2008.

Para evaluar la variación de los asalariados se calculó una tasa de asalarización que representa el total de asalariados de una rama de actividad económica entre el total de ocupados para esa misma rama o sector. Los datos entre 1997 y 2008 muestran un incremento del porcentaje de asalariados de casi 12 puntos porcentuales. Sin embargo, pese a este incremento, en el presente solamente el 48% del total de ocupados son asalariados.

En consecuencia, todas las ramas o sectores económicos han experimentado un aumento, unos en mayor medida que otros. Los mayores incrementos de asalariados corresponden al sector hotelero, comercio al por mayor, construcción, comercio al por menor, manufactura y agricultura. Por supuesto que los porcentajes de trabajadores asalariados son muy variados en dichos sectores, por ejemplo, en el sector hotelero sólo un poco más de la mitad de los trabajadores se encuentra bajo esta condición, en el comercio al mayor el 67%, mientras que es muy bajo en el comercio al detal (24%) y la agricultura (23%) (Cuadro 5).

Cuadro 5. Venezuela. Tasa de asalarización de los ocupados según rama de actividad económica. 1997-2008.

Ramas de actividad /1	Tasa de asalarización	
	1997	2008
Agricultura	9,5	22,7
Hidrocarburos	86,2	91,9
Manufactura	47,4	59,8
Electricidad	91,5	95,3
Construcción	26,4	41,6
Comercio al mayor	45,5	67,1
Comercio al menor	10,2	24,3
Restaurantes y hoteles	19,4	51,0
Transporte	25,7	29,8
Est. Financieros	52,9	63,2
Adm. Pública y Defensa	99,3	99,1
Servicios sociales	82,1	87,8
Servicios personales	3,7	12,9
Total	36,2	47,9

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año. Cálculos de G. Zuñiga.

/1 Se excluyen los trabajadores de los organismos internacionales y cuerpo diplomático.

En páginas anteriores se hacía referencia a que, en una economía productiva, el sector asalariado -básicamente privado- debería concentrar el mayor número de ocupados. En Venezuela no solamente eso no ocurre, sino que además, el nivel de precarización de estos trabajadores aumentó en el último decenio pues su valor del índice pasó de 0,31 a 0,40 (Cuadro 6).

Solamente en el sector de los hidrocarburos se evidencia que a mayor tasa de asalarización, menor precariedad. En el caso del sector eléctrico hay incluso una disminución del nivel y el porcentaje de precarios, pero no se debe olvidar que este sector redujo su total de ocupados. El resto de las ramas de actividad muestra un incremento de trabajadores en condiciones deficientes, en algunos casos en niveles sobre el 60% como el sector de los servicios personales que por la naturaleza de sus ocupaciones no es de extrañar. Sin embargo, llama la atención que en la industria manufacturera, sector emblemático de la industrialización y que por lo tanto debería generar empleos de calidad, casi el 70% de sus trabajadores son precarios.

Cuadro 6. Venezuela. Índice de precariedad y porcentaje de trabajadores asalariados precarios según ramas de actividad económica. 1997-2008

Ramas de actividad /1	1997		2008	
	Índice	% Precarios	Índice	% Precarios
Agricultura	0,39	58,4	0,44	59,5
Hidrocarburos	0,19	30,9	0,23	34,0
Manufactura	0,28	48,6	0,44	68,6
Electricidad	0,30	50,5	0,27	39,9
Construcción	0,25	35,1	0,32	40,5
Comercio al mayor	0,30	51,0	0,39	54,8
Comercio al menor	0,38	62,4	0,53	76,2
Restaurantes y hoteles	0,30	50,0	0,51	73,8
Transporte	0,31	46,5	0,42	56,6
Est. Financieros	0,29	50,3	0,38	52,6
Adm. Pública y Defensa	0,32	54,5	0,33	47,8
Servicios sociales	0,33	56,3	0,37	59,7
Servicios personales	0,33	50,9	0,50	68,2
Total	0,31	51,9	0,40	58,6

Fuente: Encuesta de Hogares por muestreo. Primeros semestres de cada año.

Cálculos de G. Zúñiga.

/1 Se excluyen los trabajadores de los organismos internacionales y cuerpo diplomático.

La definición de precariedad plasmada en el apartado anterior desdibuja la línea divisoria entre el sector formal e informal de la economía y la evidencia empírica contribuye a ello en la medida en que el nivel de precariedad entre los asalariados y el porcentaje de trabajadores precarios es bastante elevado. Esto lleva a reflexionar sobre la necesidad perentoria de políticas que promuevan la creación de mejores empleos, que incluyan los beneficios laborales, estabilidad e ingresos necesarios para garantizar condiciones de vida óptimas de las familias, puesto que, en resumen, el trayecto recorrido por el mercado laboral en estos últimos 11 años, tuvo como resultado una incidencia negativa sobre la calidad del empleo.

VI. Los temas ineludibles de la agenda nacional

La fotografía que hasta aquí se obtuvo del mercado laboral venezolano revela que, ante la falta de dinamismo de la economía, la estructura productiva sesgada hacia sectores menos productivos, el incremento de la población disponible para el trabajo y precariedad laboral, no resulta exagerado afirmar que el país enfrentará, en el corto plazo, graves problemas para mejorar las condiciones de vida de la población.

Los temas que la agenda pública nacional no puede dejar de incorporar son básicamente: el impacto del bono demográfico, el contexto económico y la estructura productiva del país y por supuesto, la inclusión del empleo decente.

El bono demográfico en la agenda pública

Es imperativo considerar los cambios de la estructura de la población como consecuencia de la dinámica demográfica que vive el país en el diseño de políticas públicas. Bloom, Canning y Sevilla (2003) destacan que los países que se encuentran en una etapa de transición intermedia, tal como es el caso de Venezuela, las principales recomendaciones de políticas se centran en las laborales, de capital humano y de fomento del ahorro. Considerar el componente poblacional traería beneficios a corto plazo. Esta oferta laboral adicional que va a disfrutar el país entraría en un camino adecuado en la medida en que su incorporación a empleos de calidad se traduciría en un incremento de la productividad y del ahorro, mientras que la relación de dependencia demográfica se reduce. En otras palabras, el aprovechamiento de esta coyuntura demográfica podría generar mayor crecimiento económico. A largo plazo estas políticas traerán beneficios en la medida en que las generaciones futuras más envejecidas podrán contar con una plataforma institucional e individual que garantice mejores condiciones de vida.

Para cosechar el beneficio de la transición demográfica es necesario un contexto económico favorable, un respaldo institucional y jurídico que permita a los sectores privados invertir y generar riqueza.

El contexto económico y la estructura productiva

Los estudios de Riutort (2009) muestran como, para algunos años, el crecimiento económico de alguna manera ha “escurrido” hacia los más pobres, mejorando sus ingresos. Si bien es innegable el beneficio que ha tenido este grupo de población, frente a las características que muestra el mercado laboral, es inevitable hacer una reflexión al respecto, siendo este el segundo reto que el país debe afrontar. Si bien el ingreso por trabajo mejoró y resultó ser la vía mediante la cual ocurrió el “trickle-down”, es decir, el crecimiento económico llegó a los más pobres, esto ocurrió mediado por un mercado de trabajo con empleos ubicados en su mayoría en los sectores menos productivos de la economía.

Si bien hubo un crecimiento económico, éste no precisamente promovió el desarrollo y mucho menos atacó a la pobreza en su raíz, más allá de la mejora de los ingresos que un grupo de población haya tenido coyunturalmente. La inversión pública y privada, la atracción de la inversión extranjera y la reactivación productiva resultan fundamentales como parte de las medidas económicas urgentes a tomar. Por el contrario, la economía de puertos que hoy existe propicia inversiones que pretenden únicamente un rápido retorno puesto que es menos riesgoso y más barato importar que producir. En consecuencia, el comercio es el sector económico más activo y uno de los principales nichos del empleo precario, de forma tal que los encargados de la planificación económica del país, a la hora de promover las inversiones para reactivar el mercado laboral en términos de crecimiento y de producción, deben tener muy presente cuáles sectores económicos deben incentivarse.

Si la economía se movilizara hacia la producción de bienes y servicios que posean más valor agregado, nos hace pensar que debería estar acompañada con una política focalizada en materia educativa y con una fuerte orientación a la capacitación para el trabajo, dado que el país requerirá trabajadores más capacitados para asumir los retos que plantearía un mercado laboral con estas características.

La inclusión del empleo decente en las políticas nacionales

La situación que hoy muestra el país en materia laboral pone en evidencia que el empleo no ha sido un elemento estratégico en los planes de desarrollo. Más bien la precariedad y la disminución de la importancia de la población que se ofrece como fuerza de trabajo terminan convirtiéndose en un síntoma de un problema social de gravedad. Generar empleos dignos con un salario justo y protegido, respetar la libertad sindical, y el diálogo social, tendrá como consecuencia un aumento del bienestar de la población y contribuirá al fortalecimiento de las instituciones democráticas que tanta falta hace en el país.

Ahora bien, generar empleos dignos implica que el modelo de desarrollo con base en el crecimiento económico sostenible y con un alto grado de preocupación social no debe estar en discusión y, también, que el empleo productivo debería ser un objetivo fundamental de la política económica, de manera que los actores involucrados (Estado, empleadores y organizaciones relacionadas) deberían velar y tomar acciones para garantizar la cantidad y la calidad de los empleos demandados y de la oferta de recursos humanos disponibles.

Desde el año 1944 con la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de Filadelfia se está hablando de la necesidad de establecer el derecho al desarrollo. En dicha declaración se sientan las bases para que todos los sujetos tengan el derecho a procurarse el bienestar material en condiciones de libertad y de forma digna, gozando al mismo tiempo de igualdad de oportunidades. En junio del 2008 adoptó de forma unánime la tercera declaración de principios y políticas,

que hereda los principios de la declaración de Filadelfia y la declaración sobre los derechos fundamentales en el trabajo de 1998.

Este tipo de declaraciones se tornan de vital importancia puesto que componen un marco normativo que debería ser tomado en consideración por los países para orientar sus políticas y mejorar las condiciones de vida de la población, considerando además el contexto mundial en el cual los países enfrentan grandes desafíos ante la desigualdad de los ingresos, el desempleo, la pobreza, la vulnerabilidad de las economías frente a las crisis externas y el incremento del trabajo sin protección social junto a la economía informal. Este tipo de iniciativas resultan fundamentales. (OIT, 2008).

VII. Referencias

- Alba F., Banegas, I., Giorguli, S., Oliveira, O., (2006). "El bono demográfico en los programas de las políticas públicas de México (2000-2006): un análisis introductorio", Consejo Nacional de Población (CONAPO), México.
- Baca T., Norma y Dídimo Castillo, (2005). "Precarización ocupacional por género en Zona Metropolitana de la Ciudad de Toluca", en Papeles de Población. No. 37, Enero-abril, UNAM, México.
- Bernedo, A., (2007). "Crecimiento, pobreza y desarrollo" CIES, Perú.
- Bloom, David E., David Canning y Jaypee Sevilla (2003). "The demographic dividend. A new perspective on the economic consequences of population change", Population Matters, A RAND Program of Policy-Relevant Research Communication. Disponible en: <http://www.rand.org>
- Bloom, David E. y Jeffrey G. Williamson (1998). "Demographic transitions and Economic miracles in emerging Asia" en The World Bank Economic Review, Vol.12, num.3.
- Casilda Béjar, Ramón (2004). "América Latina y el Consenso de Washington", Boletín Económico del ICE, No. 2803. Disponible en: www.revistasice.com
- Chávez C., Germán (2008). "Crecimiento económico, empleo y pobreza: un análisis para el caso peruano", en Economía, Gestión y Desarrollo, No.6, p.211-230. Cali, Colombia.
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) (2008), "La transformación productiva 20 años después. Viejos problemas, nuevas oportunidades", Santiago de Chile. Disponible en: www.eclac.org
- (2008b). "Transformaciones demográficas y su influencia en el desarrollo en América Latina y el Caribe" (LC/G.2378 (SES.32/14). Junio. Santiago de Chile. Disponible en: www.eclac.org
- Farné, Stefano (2003). "Estudio sobre la calidad del empleo en Colombia", Organización Internacional del Trabajo (OIT), Lima/Oficina regional para América Latina y el Caribe.
- Fundación Escuela de Gerencia Social (FEGS) (2006). "Flexibilización y precarización laboral", Investigación llevada a cabo con el apoyo de León Fernández B. Disponible en: <http://fegs.msinfo.info/opac/php/inicio.php>
- Fundación Escuela de Gerencia Social (FEGS) (2003). "Equidad y educación en Venezuela: breve caracterización del sistema escolar venezolano", Boletín Social No.1, Noviembre-Diciembre, Caracas. Disponible en: www.gerenciasocial.org.ve

- González, Mariana y Nicolás Bonofiglio (2004). "Evidencias sobre el deterioro de la calidad del empleo en la Argentina", en Cuadernos del CEPED, no. 8. Centro de Población, Empleo y Desarrollo, Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Argentina. Disponible en: www.econ.uba.ar/
- Godfrey, Martin (2003). "Employment dimensions of Decent Work: Trade-offs and complementarities", International Institute for Labour Studies (IILS), Education and Outreach Programme, Geneva. Disponible en: www.ilo.org/inst
- Husmanns, Ralf (2001). "Informal sector and informal employment: elements of a conceptual framework", Taller sobre estadísticas de empleo informal en América Latina, ILO/WIEGO, Santiago de Chile. Disponible en: www.wiego.org
- Iranzo, Consuelo y Jacqueline Richter (2006). "Política laboral en la Venezuela de Hugo Chávez Frías", en Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, Año 11, N°. 18, págs. 6-32
- Kolev, Alexandre (2005). "Desempleo, calidad del empleo y pobreza. Estudio sobre Bulgaria", en Revista Internacional del Trabajo, Vol.124, Núm. 1, Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Lidenboim, Javier; Leandro Serino y Mariana González (2000). "La precariedad como forma de exclusión", en Cuadernos del CEPED, no. 4. Centro de Población, Empleo y Desarrollo, Instituto de Investigaciones Económicas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Buenos Aires, Argentina. Disponible en: www.econ.uba.ar/
- Neffa, Julio C. Coord.; S. Alvarez, A. Battistuzzi, E. Biaffore, y A. Suarez, (2008). "La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la provincia de Buenos Aires", Ministerio del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, CONICET, Centro de estudios e investigaciones laborales-CEIL-PIETTE. Disponible en: <http://www.trabajo.gba.gov.ar>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003). "XVIIª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo", OIT, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org
- (2002). "Panorama laboral 2002. América Latina y el Caribe", Lima.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2001). "Panorama laboral 2001. América Latina y el Caribe", Lima.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1944). "Declaration of Philadelphia. APPENDIX XIII. Declaration adopted by the Conference. (Authentic text)". Disponible en: www.ilo.org
- Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2000). "Resolución aprobada por la Asamblea General. S24/2. Nuevas iniciativas en pro del desarrollo social". Disponible en: <http://www.cinu.org.mx/>
- Ramos, Pilar (2005). "Calidad del Empleo en Costa Rica", Octavo Informe sobre el Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible, Programa de Estado de la Nación, San José de Costa Rica.
- República de Venezuela (1997). "Ley Orgánica del Trabajo". Publicado en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinaria de 19 de junio de 1997.
- Riutort, Matías (2009). "Crecimiento pro-pobre en Venezuela: 1975-2007", en Revista Temas de Coyuntura, N°. 58, diciembre, págs. 33-64.
- Riutort, Matías (2009). "Ingreso, desigualdad y pobreza en Venezuela. Aspectos metodológicos y evidencia empírica" Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello, Publicaciones UCAB.

- Rodríguez P., María Candelaria (2008), “La flexibilidad laboral en Venezuela ¿la antinomia entre desarrollo de los mercados de trabajo o la acentuación de la precarización laboral?”, en *Mundos del trabajo: pluralidad y transformaciones contemporáneas*, Betty Espinosa Coordinadora, FLACSO, Ecuador.
- Sen, Amartya (1999). “Alocución del Sr. Amartya Sen, Premio Nobel de Economía”, Conferencia Internacional del Trabajo, Junio, Ginebra. Disponible en: www.ilo.org
- Tockman, Victor (1999). “La informalidad en los años noventa: Situación actual y perspectivas”, en *De Igual a Igual. El desafío del Estado ante los nuevos problemas sociales*, Jorge Carpio, Irene Novacovsky Compiladores. FLASCO, SIEMPRO, Buenos Aires.
- Vera, Leonardo (2009). “Cambio estructural, desindustrialización y pérdidas de productividad: evidencia para Venezuela”, en *Cuadernos del CENDES*, Año 26, No 71, Mayo-Agosto.