

TRABAJO: LAS DESVENTAJAS DE LOS MÁS VULNERABLES

Los niveles de empleo continúan deteriorados tras la pandemia. Y las personas más pobres son las más afectadas: influyen la falta de educación, la brecha de género, la informalidad y la inmigración masiva, entre otros factores.

Jorge Gajú
Director ejecutivo, Fundación Emplea

⊗ «El trabajo no es solo un medio para ganarse la vida, sino una colaboración social» escribía san Alberto Hurtado más de 70 años atrás. Su mensaje resuena aún tantos años después, pues cuando queremos abordar la temática del trabajo en los grupos más vulnerables, debemos considerar que es mucho más que «un medio para ganarse la vida».

Naturalmente el primer indicador que se nos viene a la memoria cuando hablamos de trabajo, es «la tasa de desempleo», que aparece como punto de referencia para cualquier análisis al respecto. Pero lo cierto es que debemos sincerar ese indicador. La «tasa de desempleo» adolece de un problema que históricamente no ha sido correctamente transparentado: solo mide a aquellas personas que se encuentran activamente buscando trabajo. Y no toma en cuenta a todo

el universo de las personas «inactivas potencialmente activas» y que podrían buscar trabajo si tuvieran las herramientas y la posibilidad de hacerlo, que no tienen.

Si consideramos ese grupo, entonces, en lugar de la tasa de desempleo, debemos mirar la «tasa de ocupación». ¿Qué es eso? Es la cantidad de personas ocupadas versus la cantidad de personas en edad de trabajar. Y ese dato nos indica que de ese total (aproximadamente 16,4 millones de personas en Chile —ocho millones de hombres y ocho de mujeres—), solo el 66% de los hombres y el 48% de las mujeres están ocupados. ¿Y el resto?: son los que están desempleados más los «inactivos», que son quienes no están buscando empleo. En ese grupo están los habituales (estudiantes, jubilados, personas que no quieren o no pueden trabajar), y un grupo de casi un millón de personas que son los «inactivos potencialmente activos», que son quienes podrían buscar trabajo e incorporarse al mundo laboral si tuvieran las herramientas y oportunidades para hacerlo. En ese grupo hay más de 500 mil mujeres.

Adicionalmente, tenemos que considerar que, de acuerdo a la definición del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), una persona que califica como ocupada es aquella que estuvo al menos una hora a la semana ejerciendo labores remuneradas, ya sea formales o informales. Es decir, de las aproximadamente 9,3 millones de personas «ocupadas» en Chile, no todas aquellas ocupadas reciben una remuneración asociada a un contrato de trabajo formal, con leyes sociales y sus beneficios asociados («trabajo decente», según la definición de la OIT). Por el contrario, la tasa de informalidad se mantiene desde hace años en torno al 30%, lo que equivale a más de 2,5 millones personas que trabajan en condiciones laborales de las que no conocemos realmente sus detalles; pero sabemos que esa realidad precariza el mercado del trabajo y afecta especialmente a los más vulnerables. Y además, evidentemente, impide que cualquier acuerdo o plan que pretenda resolver el problema de las pensiones —que tanto nos angustia— llegue a buen puerto, si un porcentaje significativo de la fuerza laboral no participa del sistema formal.

ESCASO CRECIMIENTO Y PANDEMIA

Este contexto permite situarnos en la realidad del trabajo actual en Chile: evidentemente la situación del empleo en nuestro país se ha visto afectada por el débil crecimiento económico de los últimos años y por la pandemia, de la que aún no nos hemos recuperado: los indicadores laborales muestran que aún no volvemos a los niveles que teníamos previos al año 2019. Pero estos problemas se vuelven mucho más graves cuando observamos los indicadores anteriores (tasa de ocupación, informalidad) asociados a los grupos más vulnerables: las mujeres, los grupos más pobres, los jóvenes, personas mayores y algunas regiones del país muestran datos mucho peores que el promedio nacional. El dato de la tasa de ocupación es decidor: en el primer quintil de ingreso, los números bajan de 66% a 48% en hombres, y de 48% a 29% en mujeres, es decir, 18 puntos menos que el promedio nacional. Y se mantiene la brecha de 18 puntos entre hombres y mujeres. O la tasa de informalidad de la región de la Araucanía, que llega al 37,7%, 10 puntos más que el promedio nacional. Y así podemos enumerar una larga lista de datos que los promedios suelen disimular.

Si revisamos la última encuesta CASEN de 2022, vemos que los ingresos del trabajo aumentan en relación a la encuesta del año 2020 (lo que es esperable, porque esa encuesta estuvo fuertemente afectada por los efectos de la pandemia), pero no logran recuperar los niveles de los resultados de la encuesta CASEN 2017. De hecho, las disminuciones de los ingresos del trabajo y de los ingresos autónomos aumentaron la pobreza en un punto porcentual entre 2017 y 2022.

En resumen, el escenario actual para las personas más vulnerables es negativo: no hay datos que muestren un panorama mejor que el que teníamos previo a la pandemia, en lo que respecta a estos grupos.

El problema anterior tiene distintas aristas que lo componen: la falta de educación y preparación para que las personas sean más productivas y accedan a trabajos de mejor calidad; la brecha que se mantiene entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo; la falta de acceso a oportunidades laborales de los grupos más vulnerables; la diferencia de oportunidades existentes entre las regiones (y entre el mundo urbano y rural); la informalidad; los efectos de la migración, por nombrar las más significativas. Son problemas que conocemos desde hace tiempo y que no se resuelven en el corto plazo. Por lo tanto, es necesaria la voluntad de todos los actores, que vaya más allá del ciclo político del presidente de turno, para resolverlos.

Este breve texto no pretende abordar cada uno de ellos, pero sí vale la pena hacer mención de algunos.

A MAYOR EDUCACIÓN, MÁS EMPLEO

Respecto del primer punto: la falta de educación es un problema mucho más amplio y su análisis es abordado en otra columna de esta revista. Pero solo para dimensionar su impacto, es oportuno resaltar una obviedad con datos concretos: en el trimestre febrero-abril 2024 con respecto a la pandemia, los trabajadores con educación superior técnica y universitaria habían aumentado su nivel de empleo, y las personas con educación básica y educación media incompleta lo redujeron en 14 y 18 puntos, respectivamente.

Por otra parte, la brecha que existe entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo debiese ser uno de los puntos más relevantes de atender para nivelar la cancha de las personas más vulnerables. Abordar esto no pasa por una estrategia puramente relacionada con las oportunidades laborales, sino con un trabajo de concientización respecto de los roles, donde el rol de cuidado es el primero que debemos modificar para entregar a las mujeres oportunidades concretas que no las obliguen a sacrificar una oportunidad laboral porque tengan la obligación de hacerse cargo de otros (actualmente, las mujeres trabajan en promedio tres horas diarias más que los hombres en labores no remuneradas). Para eso, se está trabajando en una política nacional de cuidados, pero no debemos pensar en «entregar a las mujeres la flexibilidad que requieran para que puedan compatibilizar todas sus tareas además de su trabajo», sino en emparejar para los hombres las obligaciones de cuidado y del hogar, de manera que ellos tengan las mismas «facilidades y responsabilidades» que se deben procurar las mujeres, y que así no existan excusas que perpetúen esas obligaciones en el género femenino. De lo contrario, corremos el riesgo de instalar aún más medidas que desincentiven la contratación de mujeres.

La falta de oportunidades sí es un tema donde es posible avanzar en el corto plazo.

DÓNDE INCORPORAR A LOS MÁS VULNERABLES

La falta de oportunidades laborales sí es un tema donde es posible avanzar en el corto plazo. Si bien es cierto que la tecnología ha ido reemplazando (y lo seguirá haciendo velozmente) aquellos trabajos más rutinarios y de menor calificación, aún es necesaria una fuerza de trabajo que pueda desempeñarse en cargos de entrada y para los que no se requiere mayor capacitación, sino habilidades laborales para el trabajo: una formación breve en una competencia específica, la capacidad de trabajar en equipo, resolver conflictos y asumir tareas en forma responsable.

Es en este ámbito donde empresas, organizaciones y el estado pueden promover la incorporación de las personas más vulnerables en el mundo del trabajo. Por ejemplo, incorporar a mujeres en rubros históricamente masculinizados; preparar a jóvenes para su primera experiencia laboral y/o capacitarlos en conocimientos de tecnología que les permitan iniciar una trayectoria laboral en industrias con alto potencial de crecimiento; formar a personas mayores para atender cargos donde se requiere experiencia, dedicación y otros atributos que los mayores tienen y para los que no necesitan formación técnica especializada. Estas estrategias apuntan no solo a promover el empleo en el grupo de los «desempleados», según la definición que vemos más arriba, sino la oportunidad para emplear a aquellos que hoy en día están «inactivos», pero que pueden ser un aporte no solo en sus lugares de trabajo, sino en sus propios círculos, demostrando que es posible desempeñarse en un trabajo y aportar a la economía, no solo del hogar sino del país en su conjunto.

NO HAY BALA DE PLATA

La situación laboral que afecta a las personas más vulnerables no es un problema que pueda resolverse con una sola bala de plata. Al contrario, esta problemática es, por lo general, el corolario de una sumatoria de situaciones que terminan traducándose en condiciones laborales más precarias. Y, por lo tanto, el primer camino pasa por resolver las causas primarias, que lamentablemente son respuestas de largo plazo: el crecimiento económico del país, la calidad de la educación, el rol de los cuidados en el hogar, por nombrar tres puntos críticos. Y aunque encontrar un trabajo suele ser una tarea urgente para quienes lo necesitan, las soluciones permanentes y duraderas toman años porque exigen cambios estructurales. Sin perjuicio de eso, sí podemos desde nuestros roles ir aceitando estos pesados engranajes con pequeños aportes que hagan que ese tránsito sea más rápido: la formación para el trabajo en temas específicos, la intermediación laboral, la formalización de los contratos de trabajo son iniciativas posibles que van mejorando las condiciones y que grano a grano pueden sumar para mejorar el panorama actual de la situación. M